
МАСТЕРА ПСИХОЛОГИИ
Е. П. Ильин
РАБОТА И ЛИЧНОСТЬ
ТРУДОГОЛИЗМ
ПЕРФЕКЦИОНИЗМ
ЛЕНЬ
ПИТЕР

МАСТЕРА ПСИХОЛОГИИ

Е. П. Ильин

РАБОТА И ЛИЧНОСТЬ

ТРУДОГОЛИЗМ ПЕРФЕКЦИОНИЗМ ЛЕНЬ



Москва · Санкт-Петербург · Нижний Новгород · Воронеж
Ростов-на-Дону · Екатеринбург · Самара · Новосибирск
Киев · Харьков · Минск
2011

Е. П. Ильин

Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень

Серия «Мастера психологии»

Заведующий редакцией	*П. Алесов*
Ведущий редактор	*О. Кувакина*
Выпускающий редактор	*Е. Маслова*
Литературный редактор	*О. Кувакина*
Художник	*К. Радзевич*
Корректоры	*М. Одинокова, Н. Сулейманова*
Верстка	*Е. Маслова*

ББК 316.62
УДК 88.411

Ильин Е. П.

И46 Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. — СПб.: Питер, 2011. — 224 с.: ил.

ISBN 978-5-459-00365-9

Новая книга мастера психологии профессора Е. П. Ильина охватывает широкий круг актуальных вопросов, среди которых отношение современных людей к труду, психологические последствия потери работы, особенности личности и выбор вида деятельности, профессиональная деформация личности, психология профессиональных аддикций, трудоголизм, лень и склонность к лени, а также многие другие. В конце пособия приведены полезные методики и подробный библиографический список.

Издание предназначено для психологов, педагогов, социологов, представителей смежных специальностей, а также студентов вузовских факультетов соответствующих профилей.

ISBN 978-5-459-00365-9

ООО «Мир книг», 198206, Санкт-Петербург, Петергофское шоссе, 73, лит. А29.
Налоговая льгота — общероссийский классификатор продукции ОК 005-93, том 2; 95 3005 — литература учебная.
Подписано в печать 25.02.11. Формат 70×100/16. Усл. п. л. 18,060. Тираж 2000. Заказ 25391.
Отпечатано по технологии CtP в ОАО «Печатный двор» им. А. М. Горького.
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., 15.

Оглавление

Введение

В наше время, когда благосостояние, авторитет, значимость в обществе и карьера человека чаще всего зависят от его деловых качеств и способностей решать те или иные задачи лучше и быстрее остальных, все большее количество людей считают работу одной из важнейших сфер своей жизни. И это нельзя назвать плохой тенденцией. Работа способствует развитию человека как личности, повышает его самооценку, дает ему возможность самоактуализироваться. Немаловажным фактором является межличностное общение, установление дружеских отношений с коллегами.

Однако при неправильно организованном режиме работы могут иметь место и негативные моменты, например профессиональная деформация личности, трудовые аддикции. Часть людей в стремлении реализовать себя через трудовую деятельность попадает в зависимость от работы, когда становится важным не результат труда (высокая заработная плата, повышение в должности и т. п.), а сам процесс как навязчивая идея.

Если в советское время писали, что «труд — дело чести, доблести и геройства», то в настоящее время трудящимся нередко навязывается мысль, что добросовестно трудиться во благо своей карьеры и отечества вредно, не дай бог подцепишь какую-нибудь трудовую аддикцию типа перфекционизма или трудоголизма.

По поводу широкой распространенности трудовых аддикций, таких как перфекционизм и трудоголизм, в средствах массовой информации поднято чрезмерно много шумихи. При этом в основном опираются на мнение психотерапевтов и психиатров. Большими специалистами по трудоголизму считают себя и менеджеры с работодателями. В результате формируется мнение, что трудоголизм приобретает в наше время массовый характер. Невольно начинаешь думать, что ажиотаж в СМИ по вопросу трудовых аддикций, и в частности по поводу трудоголизма, кому-то выгодна. Это напоминает «истерию», имевшую место зимой 2009–2010 годов по поводу свиного гриппа, в результате которой нажились фармацевтические фирмы, значительно увеличившие объем продаж некоторых лекарств и повысившие их стоимость чуть ли не в три раза.

Исследования ученых говорят о том, что эти опасения несколько преувеличены. В отличие от ученых выступающие в средствах массовой информации не разделяют здоровый (нормальный) перфекционизм и трудоголизм и патологический. В действительности же перфекционизм и трудоголизм в патологической форме явление не столь частое, как стараются преподнести СМИ. Но и то число людей с профессиональными деформациями и трудовыми аддикциями, которое имеется, требует внимания, поскольку от каждой патологической ад-

дикции страдает не только сам аддикт, но и его окружение, и прежде всего — его семья.

На другом полюсе отношения к работе — лень. По этому вопросу, очень слабо изученному психологами, тоже имеется много неадекватных представлений. Мел Левин (2006), например, написал книгу «Лень — это миф, развейте его!» Я с моими учениками последовал его совету. Что в результате получилось, можно узнать, прочитав мою книгу.

ГЛАВА 1

Работа и труд в жизни человека

1.1. Отношение современных людей к труду

В период стремительного развития новых технологий и жесткой конкуренции практически во всех профессиональных областях людей, отдающих работе и становлению карьеры массу своего времени, с каждым годом становится все больше. Ученые выяснили, что около 46% современных служащих свою жизнь хотят посвятить карьерным достижениям и активно занимаются профессиональной деятельностью. Около 33% всех опрошенных мечтают, чтобы их жизнь состояла из работы и счастливой семейной жизни в равных долях. А вот 5% опрошенных людей уверенно заявили, что никакая карьера не стоит того, чтобы из-за нее отказаться от семейной жизни, и на первый план выдвигают семейное счастье.

К карьере прежде всего стремятся молодые люди 20–35 лет, со здоровыми амбициями, ориентированные на быстрое продвижение по службе и повышение уровня своего дохода. Конечно, высокие заработки и стремительный карьерный взлет придают некое очарование трудовому энтузиазму, но сопровождаются информационной перегруженностью, завышенными объемами работы, круглосуточным общением с клиентами и партнерами.

Многие посвящают выполнению служебных обязанностей от 60 до 100 часов в неделю вместо положенных 40. Большинство работодателей поощряют это, устанавливая прямую зависимость между количеством часов, проведенных сотрудником на работе, и эффективностью его деятельности на благо компании.

Работники в США зарабатывают меньше отпускных дней, чем во всем остальном индустриализированном мире (в США — в среднем 13 дней в год; японцы получают 25, а итальянцы — 42). Дело еще и в том, что, как выявил недавний опрос Оксфордского медицинского страхового фонда, почти каждый пятый американец не использует несколько свободных дней, которыми располагает. Среди других результатов получены следующие: 34% респондентов ответили, что их работа столь напряженная, что у них почти не бывает свободного времени; 32% сказали, что они обедают на своем рабочем месте; 32% не покидают офисное здание в течение рабочего дня; 14% считают, что руководство продвигает только тех, кто обычно работает сверхурочно.

С приходом иностранных компаний на российский рынок отношение к труду и у нас постепенно меняется в сторону ускоренного темпа работы и удлинения рабочего дня.

По данным исследования, проведенного «Head Hunter» среди 4 тысяч жителей России, 48% из них готовы на ненормированный рабочий день ради карьерного роста или повышения зарплаты; 35% сказали, что уже трудятся по такому графику; 85% респондентов работают сверхурочно.

Среди тех, кому приходится это делать, 89% работали по вечерам, 53 — по выходным, а 16% — во время отпусков; 66% опрошенных сказали, что им приходилось переносить отдых с семьей из-за работы. Времени на такой отдых в течение будних дней нет у 48% респондентов.

По заявлению 38% опрошенных, они постоянно находятся на связи с коллегами даже во время отпуска, еще 46% ответили «периодически и только по срочным вопросам».

Задумай ООН провести чемпионат мира по трудоголизму, то золотую медаль наверняка бы получила Южная Корея: 2357 часов — таков рабочий год среднего корейца. На практике это означает 48-часовую шестидневную рабочую неделю и отпуск, редко превышающий 3–5 дней. Ясно, что при таком раскладе не до личной жизни. Корейский отец-трудоголик тратит на общение с детьми около 15 минут в день. В докладе Организации европейского сотрудничества и развития (OECD) отмечалось, что корейцы как родители по сравнению с жителями других развитых стран проводят с детьми меньше всего времени. Высокие нагрузки и стрессы буквально доводят корейцев до самоубийств — по этому показателю страна также занимает одно из первых мест.

А вот японцы вопреки распространенному мнению даже не входят в первую десятку трудоголиков. В год средний житель страны проводит на работе 1784 часа, что на 84 рабочих дня меньше, чем в Южной Корее. Правда, отдельные японцы трудятся слишком усердно — по экспертным оценкам, от переработок ежегодно умирает около 10 тысяч «кароси».

Примерно столько же, сколько и японец, работает среднестатистический житель США — 1797 часов в год. Однако у 1,7 миллиона американцев рабочий год длится 2500–3000 часов и более. Как показал опрос, проведенный американским Центром жизненной политики (Center for Work-Life Policy) совместно с компаниями «American Express», «BP», «ProLogis» и «UBS», 62% высокооплачиваемых сотрудников работают более 50 часов в неделю, 35 — более 60 часов и 10% — свыше 80 часов. Для них обычное дело уйти на работу в 7 утра и вернуться в 9 вечера. Такой режим негативно сказывается на здоровье и личной жизни, заявили большинство участников опроса; 58% респондентов уверены, что работа не дает им наладить отношения с детьми, а 55% — что напряженный график мешает их сексуальной жизни.

Пожалуй, лучше всех устроились жители Западной Европы — в Германии, Франции, Швеции, Норвегии, Дании и Нидерландах рабочий год длится менее 1600 часов, что составляет около 35 часов в неделю. Сегодня законодательство Евросоюза не разрешает работнику трудиться более 48 часов в неделю. Однако этой благодати может прийти конец: в июне 2008 года страны ЕС согласовали проект директивы, позволяющей европейцам работать 60 и даже 65 часов в неделю.

А вот британские предприниматели из-за финансового кризиса, похоже, надолго забудут об отдыхе. Согласно недавнему исследованию «Bank of Scotland»,

сейчас они работают 50 часов в неделю (в среднем на 3 часа больше, чем в 2007 году), и многие из них ходят в отпуск реже, чем предусмотрено законом; 70% британских наемных работников за год отдыхают менее 20 дней (для наемных сотрудников). При этом 26% гуляют не больше 10 дней, а у 24% не набирается и недели.

Рвение к работе у многих людей так велико, что они работают, даже будучи больными. По результатам опроса, проведенного службой исследований группы компаний «Head Hunter», 66% жителей Челябинска ходят на работу во время болезни. Помимо этого, установлено, что 12% опрошенных берут работу на дом в случае нетрудоспособности, 19% работают удаленно. И только 13,6% сообщили, что во время болезни отдыхают.

Женщины чаще мужчин приходят в офис во время болезни, представители же сильного пола предпочитают брать работу на дом или трудиться удаленно. Заболевших чаще других можно увидеть на работе среди сотрудников бухгалтерии или финансового департамента, отдела закупок или логистики, а также хозяйственников; 16% сотрудников маркетинга, 15% персонала инженерно-технического отдела и людей, занимающихся развитием бизнеса, берут работу на дом.

Наибольший процент тех, кто приходит больным на работу, среди топ-менеджеров и руководителей среднего звена. Реже всего работают во время болезни рядовые сотрудники и предприниматели. Молодые специалисты (18–22 года) чаще ходят на работу нездоровыми, чем их более опытные коллеги; 47% респондентов заявили, что вынуждены постоянно работать во время болезни.

Что же заставляет людей пренебрегать своим здоровьем и ходить во время болезни на работу? В большинстве случаев люди ссылаются на срочную работу (48%), на нежелание ходить в поликлинику (29%), на зависимость оплаты труда от результата (15%) и на боязнь потерять работу (13%). Много и тех, кто считают себя трудоголиками или говорят об ответственности перед коллективом. Многие ссылаются на неполную оплату больничных и ограничениях, наложенных государством на выплаты по больничным листам. Нашлись и люди, ответившие, что им «слишком скучно дома», что «на работе они быстрее выздоравливают».

Стали бы вы работать, если бы не нуждались в деньгах? Представьте себе, что участие в лотерее штата принесло бы вам баснословный выигрыш — 50 миллионов долларов! Стали бы вы и после этого работать так, как работает Том Гау, — с утра до вечера пять дней в неделю? Многие отвечают на этот вопрос утвердительно. Речь идет не о суперзвездах спорта, искусства или музыки. Нет, мы имеем в виду рядовых представителей вполне заурядных профессий, которые продолжают работать даже тогда, когда имеют достаточно денег и могут вполне комфортабельно жить до конца своих дней.

Представьте себе топ-менеджеров, работающих в больших корпорациях и зарабатывающих более миллиона долларов в неделю. Они продолжают трудиться. Или молодых капиталистов, которые вкладывают деньги в рискованный бизнес, или лидеров мирового бизнеса, миллиардеров, работающих много часов в сутки и очень

редко отдыхающих; они подчиняются тем же внутренним импульсам, которые руководили ими тогда, когда они только начинали свою карьеру.

Немало известно и о тех из нас, чья профессиональная судьба сложилась не столь блестяще, например об учителях и программистах, о технических сотрудниках лабораторий и автомеханиках. Результаты опросов, проведенных в этой среде, убедительно свидетельствуют о том, что не менее трех человек из четырех не бросили бы своей работы, даже если бы вдруг разбогатели и перестали нуждаться в стабильном заработке.

Шульц Д., Шульц С. 2003. С. 21.

Большинство людей не мыслят себя без работы. Например, по данным польских ученых, 70% поляков обожают ходить на работу.

Почему же человек так стремится к работе? Что он получает взамен рабочих стрессов, усталости, профессиональных заболеваний? Вот что пишут по этому поводу Д. Шульц и С. Шульц (2003): «Работа дает людям не только средства к существованию, но и нечто гораздо большее. Тот, кому повезет найти работу, соответствующую его способностям и склонностям, поймет, какое удовлетворение она может приносить и что значит гордиться результатами своего труда. Эти чувства и есть то дополнительное вознаграждение, которое человек получает за свою работу и которое нередко бывает важнее любых денег. Следовательно, работа — это фактор, от которого зависит не только финансовое благополучие человека, но и его психическое здоровье, чувство собственного достоинства и удовлетворенность жизнью. <...> Ваша работа может помочь вам проявить свою индивидуальность и обрести определенный статус, показывающий вам и окружающим, кто вы такой и что собой представляете. Ваша работа может предоставить вам возможность овладеть новыми навыками и научиться справляться с новыми проблемами, она может стать источником позитивного социального опыта, удовлетворить вашу потребность в принадлежности к определенной социальной группе и в уверенности, которую дает осознание, что ты — член команды, оцененный коллегами. Нередко именно на работе человек встречает людей, которые впоследствии становятся его друзьями, и тех, чей жизненный опыт значительно отличается от его собственного» (С. 23).

Яхода (Jahoda, 1981) утверждает, что трудовая занятость имеет для человека как явные, так и неявные последствия. Возможность обеспечить свое существование — наиболее очевидное последствие трудовой занятости, однако основное психологическое значение работы связано с неявными, латентными последствиями. Профессиональная занятость имеет пять важных латентных последствий: 1) структурирование времени бодрствования; 2) регулярные контакты с людьми за пределами нуклеарной семьи; 3) наличие целей; 4) определение некоторых аспектов личного статуса и идентичности; 5) необходимость активной деятельности. Яхода отмечает, что эти неявные последствия профессиональной занятости «удовлетворяют базовые человеческие потребности». <...> Поэтому утверждается, что трудовая деятельность — это основной социальный институт, который надежно и эффективно обеспечивает данные компоненты психического благополучия.

Мучински П. 2004. С. 403.

По данным М. А. Бендюкова с соавторами (2007), работа для граждан нашей страны в первую очередь является средством удовлетворения потребности в самоактуализации (интерес, достижение успеха, смысл жизни) и лишь во вторую очередь — источником удовлетворения других потребностей (материальных, потребностей в самоутверждении).

При этом выражается желание найти такую самостоятельную работу, которая позволяла бы учиться новому и совершенствовать имеющийся опыт. Женщины в большей степени были ориентированы на карьерный рост, чем мужчины. Люди в возрасте до 40 лет предъявляют к работе бóльшие требования, чем люди в возрасте после 40 лет. С приближением пенсионного возраста люди начинают считать свою работу более приятной. При этом у мужчин этот эффект проявляется сильнее, чем у женщин.

Вообще, если рассматривать отношение женщин к работе, необходимо отметить некоторые отличия от мужчин. Среди женщин, по данным американских исследователей (Pietromonaco et al., 1987), выделяются две ярко контрастирующие группы: одни стремятся к карьере, а другие считают работу не главным в жизни. При этом 76% женщин хотели бы работать неполный рабочий день.

Многочисленные исследования показывают, что многие женщины не отличаются от мужчин по параметру их отношения к риску, получаемой заработной платы и продвижению по службе (Rynes, Rosen, 1983). Женщинам свойственна не меньшая мотивация к достижению, чем мужчинам, и их карьерные планы не являются менее четкими и определенными, чем у мужчин. Как правило, женщины, занятые в традиционно женских сферах деятельности, таких как педагогика, социальная работа или сестринское дело, менее честолюбивы и больше думают о том, как создать условия для нормальной супружеской и семейной жизни, в то время как карьерные планы женщин, занятых в традиционно мужских отраслях, например бизнес, юриспруденция и медицина, очень похожи на карьерные планы мужчин, работающих в тех же направлениях.

Крайг Г., Бокум Д. 2004. С. 639.

Насколько важен труд для человека, видно по тому, как люди реагируют при угрозе увольнения и при попадании в разряд безработных.

1.2. Потеря работы и психологические последствия этого для личности

Возможность потери работы является одним из основных источников беспокойства современного работника. Ежегодно тысячи людей теряют работу из-за закрытия предприятий и сокращений. В Японии увольнение считается таким большим несчастьем, что его даже называют «kubi kiri» — «гильотинирование». У человека не только теряются средства к нормальному существованию, но и возникает ощущение ненужности обществу, своей низкой профессиональной квалификации

(ведь уволили именно его, а не другого).[1] Разрывается привычный для него круг общения, сформировавшийся на работе.

У человека, потерявшего работу, изменяется стиль жизни, его ожидания, цели и ценности. Он теряет веру в негласный договор с работодателем, согласно которому демонстрация работником лояльности предприятию и старание на работе отзовется хорошим заработком, повышением в должности и уверенностью в завтрашнем дне.

Наиболее характерные последствия увольнения — угрызения совести, негодование, депрессия, страх перед будущим, жалобы на плохое физическое состояние, алкоголизм, наркозависимость, развод, насилие над детьми и супругами, мысли о самоубийстве. К признакам стресса безработного человека можно отнести головную боль, проблемы с желудком, высокое кровяное давление.

У безработных людей обнаружены симптомы выученной беспомощности (см. параграф 11.4), более низкий уровень самооценки и более высокий уровень депресии.

Потеря работы вызывает изменения в восьми из девяти средовых детерминант психического благополучия[2] (Jahoda, 1981; Fryer, Payne, 1986).

- Зависимость от программ социальной помощи снижает способность человека контролировать то, что с ним происходит.
- Чаще всего человек не может в быту использовать свои профессиональные навыки тем в большей мере, чем выше был его профессиональный уровень.
- Нарушается привычный для человека распорядок дня, недельный цикл.
- Человек лишается разнообразия среды, поскольку теперь ему реже нужно выходить из дома, а домашние занятия обычно однообразны, включают рутинные действия.
- Человек лишается ясности среды, информации о своем будущем, возможности планировать свою жизнь на определенный срок. А неопределенность приводит к тревоге.
- У человека снижается физическая безопасность: снижение доходов грозит потерей приемлемого жилища.
- Потеряв работу, человек лишается социально одобряемой роли и связанной с ней положительной самооценки. Получение социального пособия рассматривается им как нечто постыдное.
- Единственное, что не страдает у безработного, — возможность межличностных контактов, которые у лиц среднего возраста могут даже увеличиться.

[1] Ванберг с соавторами (Wanberg et al., 1999) отмечают важный момент, сглаживающий негативные последствия увольнения: у тех работников, которым были даны исчерпывающие объяснения причин увольнения и механизм отбора кандидатов на увольнение, самочувствие было гораздо лучшим, чем у тех, кто получал неадекватную информацию. Честно проинформированные работники были более склонны рассматривать свое увольнение как честный поступок руководства, продолжали хорошо характеризовать компанию и не имели желания подавать на компанию в суд за свое увольнение.

[2] К ним относятся (Warr, 1987): возможность контроля, возможность использования навыков, внешне порождаемые цели, разнообразие среды, ясность среды, доступность денег, физическая безопасность, возможность межличностного контакта, достойное социальное положение.

Фрайер и Пейн (Fryer, Payne, 1986) предлагают несколько иное объяснение того, почему отсутствие работы оказывает пагубное воздействие на психику. Они используют понятие потери контроля. Их объяснение основано на связи между отсутствием работы и потерей источника дохода. Финансовые проблемы стоят на первом месте для большинства безработных, а дефицит денег становится одной из скрытых причин нарушения взаимоотношений. Для большинства безработных очевидно снижение уровня дохода, однако неочевидно, надолго ли это. Ограниченные ресурсы безработных лишают их свободы выбора, например при покупке продуктов питания и одежды. Попытка решения проблемы при наличии скудных ресурсов, как правило, приводит к тому, что страдает качество решения, а это, в свою очередь, вызывает ощущение «провала» и снижение самооценки. Таким образом, потеря финансовых ресурсов ограничивает выбор, вызывая чувство ограниченного контроля над собственной жизнью. Это состояние влечет за собой ухудшение психического здоровья.

Мучински П. 2004. С. 403–404.

По данным М. А. Бендюкова с соавторами (2007), безработные чаще всего отмечают у себя такие переживания, как обманутые ожидания и неудовлетворенность (особенно это относится к безработным после 40 лет). Чувство вины испытывается меньше всего (но чаще мужчинами и безработными в возрасте до 40 лет). Подавленность и беспомощность более присущи безработным в возрасте после 40 лет. Продолжительность нахождения человека без работы не влияет существенным образом на его эмоциональное состояние.

Как отмечают Д. Шульц и С. Шульц, чем выше уровень должности, которую занимал человек, тем острее он переживает отсутствие работы. Люди, не занимавшие высоких постов, переносят увольнение легче.

Нельзя не учитывать, что на работе человек удовлетворяет потребность в аффилиации (контакте с другими), заводит себе друзей. Это особенно важно для людей, занятых малоперспективными работами, с низким потолком для роста (Kanter, 1977), и для женщин (Repetti et al., 1989; Forest, Micolaitis, 1986). Эмоциональная поддержка, получаемая на работе, может являться одной из причин того, что женщины, работающие вне дома, обычно обладают лучшими психическим и физическим здоровьем, чем те, кто осуществляет трудовую деятельность на дому или вообще не работает (Baruch, Barnett, 1986; McBride, 1990; Peretti et al., 1989; Rodin, Ickovics, 1990). Теряя работу, человек теряет привычный и ставший для него необходимым круг общения, поддержку своих товарищей.

Ванберг (Wanberg, 1997) отмечает, что поиски работы тоже оказывают неблагоприятное влияние на психику человека. Ведь каждый раз, предлагая свою кандидатуру, они испытывает страх жесткой, критической оценки и в конечном счете — фрустрацию при отказе.

Частичные сокращения, направленные на повышение эффективности работы предприятия, сказываются и на работниках, остающихся в организации. По данным Хени с соавторами (Heaney et al., 1994), неуверенность и ожидание собственной судьбы в данной организации даже по прошествии года после угрозы явились причиной значительного снижения удовлетворенности работой и источником стресса. В докладе Министерства труда США отмечается, что половина тех, кто пережил угрозу увольнения, но в конце концов сохранил работу, отмечают воз-

росший уровень стресса, снижение морали и приверженности организации. Кроме того, они говорили также, что после увольнения их друзей и коллег они уже не испытывают прежней привязанности к организации (Shah, 2000). Чем больше человек увлечен своей работой, тем острее он переживает такую ситуацию (Probst, 2000).

Брокнер и Гринберг (Brockner, Greenberg, 1990) разработали концептуальную модель реакций на сокращение работников, оставшихся в организации. Так, оставшиеся работники могут усомниться в том, что сокращение было вынужденной и необходимой реакцией на спад экономической активности, а также в справедливости правил, использовавшихся при отборе кандидатов на увольнение, и в том, что организация позаботилась об уволенных (например, было ли проведено консультирование, выплачено выходное пособие и т. п.). Брокнер, Деви и Картер (Brockner, Davy, Carter, 1985) обнаружили, что оставшиеся работники испытывают чувство вины перед своими уволенными коллегами. <...> Оставшиеся работники становятся менее преданными организации и нередко начинают поиски более надежной работы.

Сокращение влияет не только на отдельных работников, оставшихся в организации, но и на функционирование групп. Кранц (Krantz, 1985) отмечает тенденцию групп к защитному поведению, направленному на преодоление стресса в связи с сокращением. Защитное поведение проявляется в форме снижения гибкости и адаптивности при выполнении групповых задач. Есть также данные о том, что рабочие команды становятся более сплоченными и устойчивыми к изменениям в ответ на внешние угрозы. Повышенная устойчивость к изменению может значительно затруднить функционирование определенного рода команд. Особенно тех, от которых изначально требовалась повышенная способность реагировать на изменение условий.

Мучински П. 2004. С. 361–362.

Еще одна реакция работников, оставшихся в организации после сокращения, — ощущение перегруженности работой, поскольку им часто приходится брать на себя обязанности уволенных. При этом они вынуждены с этим соглашаться, чтобы сохранить собственное рабочее место.

Чтобы остаться в организации, некоторым работникам приходится переходить на менее квалифицированную работу, что ведет к снижению зарплаты, материальным и моральным издержкам.

Поиск новой работы более эффективен у лиц, имеющих высокий образовательный уровень, проявляющих настойчивость, и у тех, кто привык ставить перед собой определенные цели и кто больше нуждается в деньгах (Wanberg et al., 2000). Найдя новую работу, человек, как правило, избавляется от негативных последствий временной безработицы. Однако успешность этого процесса зависит от характера новой работы и от того, выдерживает ли она сравнение со старой. Результаты исследования показали, что неудовлетворенные новой работой люди не могут расстаться с большинством негативных чувств, порожденных увольнением с прежнего места работы (Klincki et al., 2000). Больше удовлетворены своей новой работой те, кто начал искать ее не сразу после увольнения, кто успел за какое-то время справиться с депрессией и низким уровнем самоуважения (Gowan et al., 1999).

Мужчины и женщины в период безработицы. Зарубежные статистические данные свидетельствуют о том, что безработных женщин больше, чем мужчин (по разным данным — от 60 до 75%). Так, по данным зарубежных авторов (Davidson et al., 2000; Harvi et al.,1996; Olian et al., 1988), при устройстве на работу мужчин предпочитают больше, чем женщин.

Однако в нашей стране, согласно данным Е. М. Зуйковой и Р. И. Еруслановой (2001), безработных мужчин больше, чем женщин. Это противоречит утверждениям ряда авторов, что на рынке труда женщины подвергаются дискриминации. Возможно, полученные отечественными авторами данные объясняются большей пассивностью мужчин в поиске работы. Удельный вес безработных женщин, обращающихся за консультацией к психологу и другим специалистам службы занятости, по данным М. А. Бендюкова, значительно выше, чем мужчин (соответственно 68,2–78,3 и 31,8–21,7%). При этом женщины чаще, чем мужчины, согласны на любую работу и в то же время в большей степени испытывают желание найти самостоятельную работу, которая позволяла бы учиться новому (рис. 1.1).

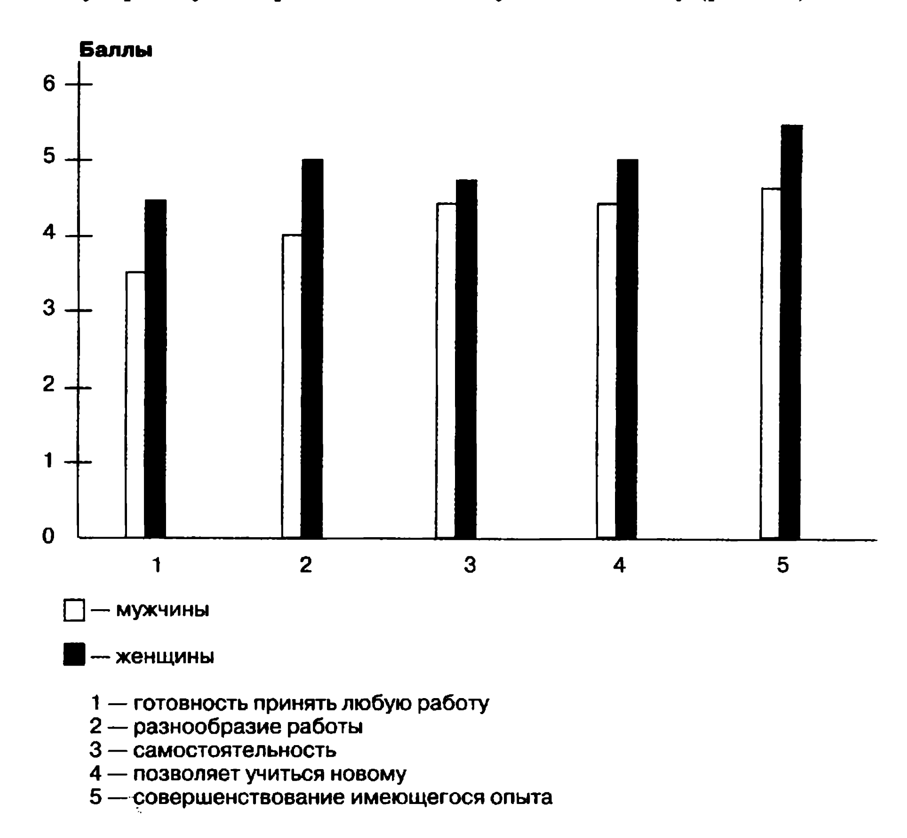


Рис. 1.1. Оценка важности требований к различным условиям труда

Среди уволенных в связи с высвобождением несколько больше женщин, а среди уволенных по собственному желанию — больше мужчин.

Эти же авторы пишут о причинах незанятости мужчин и женщин (табл. 1.1).

Таблица 1.1. Безработные мужчины и женщины по причине незанятости, процент случаев

Причины незанятости	Женщины	Мужчины
Безработные, октябрь 1995 г.	*46*	*54*
Уволены в связи с высвобождением	55	45
Уволены по собственному желанию	40	60
Другие причины	40	60
Ранее не имели работы	51	49
Безработные, октябрь 1998 г.	*46*	*54*
Уволены в связи с высвобождением	51	49
Уволены по собственному желанию	63	37
Другие причины	45	55
Ранее не имели работы	50	50

М. А. Бендюков (2006) выявил половые различия в представлениях безработных о причинах собственной безработицы. Мужчины указывают преимущественно на сокращение рабочих мест и отсутствие спроса на рынке труда. Женщины помимо этих причин указывают на недостаток образования, возраст, неудовлетворенность зарплатой, недостаток здоровья, смену места жительства, семейные обстоятельства.

В сфере переживаний существенных различий между мужчинами и женщинами в связи с потерей работы нет (Бендюков М. А. с соавт., 2007). Можно отметить лишь то, что мужчины чувствуют себя виноватыми в произошедшем больше, чем женщины, а у женщин несколько больше выражена подавленность.

По данным этих же авторов, женщины по сравнению с мужчинами ненамного, но более оптимистичны в отношении оценки различных возможностей трудоустройства (рис. 1.2).

Как мужчины и женщины проявляли активность в поиске места работы, видно из данных табл. 1.2.

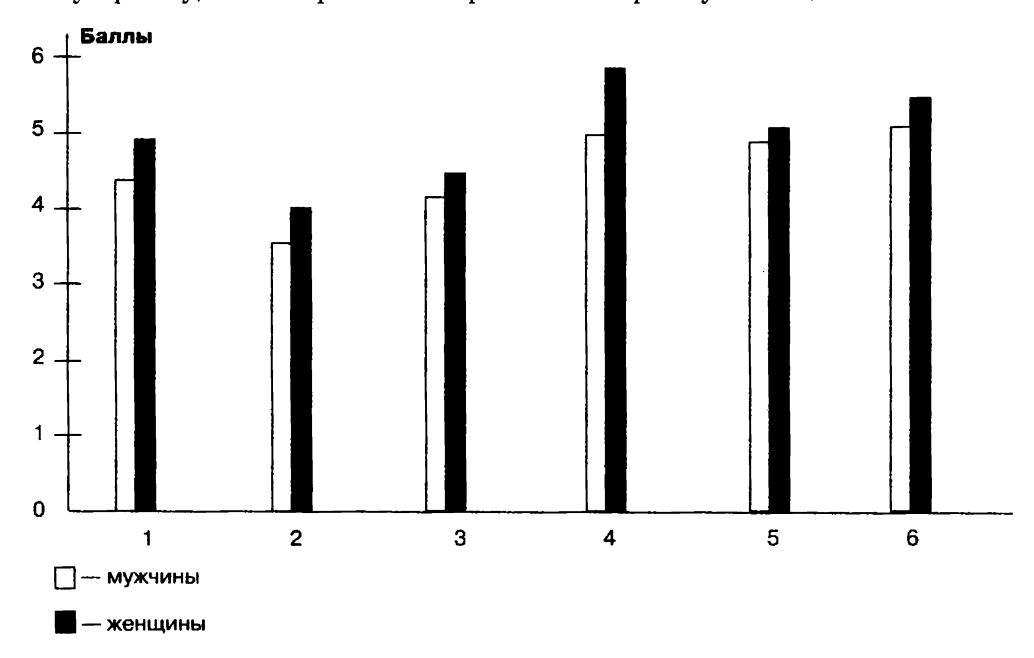
Таблица 1.2. Способы поиска работы у мужчин и женщин (Зуйкова Е. М., Ерусланова Р. И., 2001)

Способы поиска работы	Женщины	Мужчины
Безработные, октябрь 1995 г.		
Обращались в государственную службу занятости	55	45
Обращались в коммерческую службу занятости	47	53
Искали работу через печать	46	54
Использовали личные связи	43	57
Обращались непосредственно к работодателю	43	57
Пытались организовать собственное дело	25	75
Использовали другие способы	41	59
Безработные, октябрь 1998 г.		
Обращались в государственную службу занятости	52	48
Обращались в коммерческую службу занятости	51	49

Окончание табл. 1.2

Способы поиска работы	Женщины	Мужчины
Искали работу через печать	48	52
Использовали личные связи	45	55
Обращались непосредственно к работодателю	42	58
Работа была предложена	62	38
Пытались организовать собственное дело	31	69
Использовали другие способы	43	57

В поисках работы женщины чаще, чем мужчины, обращаются в государственную службу занятости. Остальные способы поиска работы чаще использовались мужчинами. Обращает на себя внимание то, что мужчины значительно чаще, чем женщины, пытались организовать собственное дело. Следует также отметить, что место работы чаще предлагалось женщинам, что опять-таки может свидетельствовать об отсутствии дискриминации безработных женщин по сравнению с мужчинами. Правда, здесь имеет значение и то, какая работа предлагалась женщинам и какая — мужчинам в соответствии с запросами тех и других. Е. М. Зуйкова и Р. И. Еруcланова (2001) пишут, например, что лишь 5% женщин согласились на любую работу, а 61% выразили намерение искать работу по специальности.



1 — обращение в другие организации
2 — обращение в службу занятости
3 — повышение квалификации
4 — дополнительное обучение
5 — овладение новой профессией
6 — активные действия по поиску работы

Рис. 1.2. Оценка безработными различных возможностей трудоустройства

Женщины по сравнению с мужчинами предъявляют бóльшие требования к разнообразию работы, к возможности своего влияния на процесс работы, к соответствию работы их интересам.

1.3. Выход на пенсию: благо для личности?

Уже при приближении срока выхода на пенсию многие люди становятся более тревожными, теряют веру в себя. То, как человек чувствует себя после выхода на пенсию, зависит от его желания прекратить работать либо от того, насколько эта ситуция была вынужденной — достижение пенсионного возраста, приход молодого и перспективного специалиста, плохое состояние здоровья и т. д. (Reitzes et al., 1996). Многое зависит от финансовой обеспеченности уходящего на пенсию человека (Bengston, Treas, 1980; Ward, 1984). Ряд исследователей подчеркивают, что в каждом отдельном случае имеются свои индивидуальные особенности условий ухода на пенсию (Moen, 1996; Kim, Moem, 2002; Van Solinge, Henkens, 2005). Но даже при желании человека выйти на пенсию он встречается с рядом психологических проблем: нужно найти себе новое занятие, новый круг общения, наконец, адаптироваться к потере своего социального статуса, который у него был на работе. И это его состояние отличается от того, которое бывает у человека, потерявшего работу вследствие сокращения, особенно если человек является работоголиком. Безработные люди зрелого возраста имеют перспективу продолжения трудовой деятельности. У пенсионеров уход с работы означает прекращение одного жизненного этапа и переход к новому, незнакомому этапу «безделья». Они перестают осознавать себя востребованными и начинают испытывать оторванность от жизни общества, переживать свою ненужность государству и обществу. Нельзя не учитывать и резкое ухудшение их материального благосостояния. Многие из них оказываются за чертой бедности. Для многих это является стрессом, вследствие которого могут развиться психосоматические расстройства.

В некоторых районах США развита почти религиозная преданность людей работе. Многие люди посвящают работе столько времени и энергии, что их чувство собственной ценности и самооценка оказываются напрямую связанными с трудовыми достижениями. Многим из них свободное времяпрепровождение кажется поверхностным и лишенным смысла. В самом прямом смысле этого слова выход на пенсию для таких людей означает отступничество от их прежней жизни. Отсутствие работы особенно тягостно для тех, кто никогда не находил удовлетворения вне ее, например в хобби, чтении или участии в гражданских организациях. Проблема, как правило, усугубляется, если вышедший на пенсию человек малообразован, стеснен в средствах или слабо вовлечен в социальную или политическую деятельность. В то же время высокие профессионалы или люди, занятые в бизнесе, также могут испытывать трудности с поиском занятий, которые могли бы заполнить появившееся свободное время. В этом заключается одна из причин того, почему значительное количество людей продолжают работать хотя бы часть времени после выхода на пенсию (Quinn, Burkhauser, 1990).

Крайг Г., Бокум Д. 2004. С. 772.

В течение первых лет жизни на пенсии существенно меняется отношение человека к жизни. Показано (Levy, 1978), что здоровые мужчины, не желавшие выходить на пенсию, быстро перестают получать удовлетворение от жизни, отдаляются от общества, испытывают горечь и злость. Правда, затем они выходят из этого состояния и постепенно начинают относиться к жизни так же, как и те, кто хотел выйти на пенсию.

Выход на пенсию не обязательно угрожает психическому и физическому здоровью человека. Например, по данным американских исследователей, треть пенсионеров говорят об улучшении своего психического и физического состояния, а еще 50% не заметили изменений в своем здоровье (Ekerd, 1987). Адаптация к пенсионной жизни проходит легче, если человек заранее готовится к новому этапу своей жизни. По мнению Томпсона (Tompson, 1977), подготовка к выходу на пенсию состоит из трех элементов: в постепенном уменьшении количества обязанностей, в планировании деятельности на пенсии и в организации жизни на пенсии.

***

Работа не только способствует развитию личности человека, но и часто приводит к возникновению профессиональной деформации и ряда аддикций: перфекционизма, ургентной зависимости, работоголизма (трудоголизма).

ГЛАВА 2

Особенности личности и выбор вида деятельности и профессии

2.1. Склонности и выбор вида деятельности

Большинству людей известно, что не всякая работа является для них притягательной, а только та, которая отвечает их склонностям,[1] которая встречает, как писал Н. С. Лейтес, «внутренний отклик». Нередко деятельность может нравиться своими результатами, приносимой пользой, тем, какое общественное признание она дает. Но подлинная склонность означает расположенность и к самому процессу деятельности, когда работа не просто средство достижения каких-нибудь целей, но и сама по себе становится привлекательной. Это не значит, что деятельность по склонности всегда легка и приятна. Часто человек вынужден проявлять силу воли, готовность пожертвовать чем-нибудь ради успеха деятельности и самой возможности заниматься ею.

Склонность чаще всего выступает как безотчетное стремление к занятиям того или иного рода, как потребности в активности определенного вида, т. е. как

---

[1] Традиционно склонность, как и другие психологические понятия, определяется психологами по-разному. Склонность часто понимают как направленность (у Б. М. Теплова склонность — направленность на занятие определенной деятельностью, личное отношение к деятельности, «это тенденция заниматься какой-нибудь определенной деятельностью» (1954. С. 220)). С. Л. Рубинштейн (1946), Б. М. Теплов (1941), Н. С. Лейтес (1950), разделяя «интерес» и «склонность», считают, что первый — это направленность на познание, а вторая — направленность на деятельность.

Напротив, в Психологическом словаре (1983) «интерес» представлен в составе «склонности». Там дается такое определение: «Склонность — любое положительное, внутренне мотивированное отношение (влечение, интерес и пр.) к какому-либо занятию. Психологическую основу склонности составляет устойчивая потребность личности в определенной деятельности, когда привлекательными оказываются не только достигаемые результаты, но и сам процесс деятельности» (С. 342).

Следовательно, склонность можно понимать не только как направленность (предпочтение), но и как стремление к какому-либо занятию. Таким образом, в ней есть как содержательно-оценочная сторона (отношение к чему-либо), так и динамическая, побудительная (стремление что-то делать), «тяга» — по удачному выражению Н. С. Лейтеса.

латентное состояния напряжения, нуждающееся в соответствующей разрядке. Однако она только на первых этапах выступает как безотчетное стремление. Затем, по мере получения удовлетворения (удовольствия) от *процесса* выполнения избранной деятельности, она становится более осознаваемой, «обрастает» другими мотиваторами, которые в сознании человека превращаются в действующие «мотивы» (объяснения, почему он выбрал для занятий данный вид деятельности). Не понимая до конца истинную причину склонности, человек трактует свой выбор положительным отношением к этой деятельности («нравится»), и ему этого достаточно.

Абсолютному большинству студентов первого курса (79,6% юношей и 64,8% девушек) нравится их будущая профессия; несколько меньше из них (71,1% юношей и 60,2% девушек) отмечают, что избранная профессия соответствует их склонностям.

У очень большой группы студентов выбор вуза не связан со склонностью к учебным предметам школьного курса: в техническом вузе таких оказалось 33,6%, в медицинском — 69,6, в сельскохозяйственном — 54,9, на экономическом факультете Торгово-кооперативного института — 58,6%.

Крылов Н. И. 1968. С. 137.

Нередко склонность отождествляется с *предпочтением* определенного рода занятий. Предпочтение как сознательный выбор может быть следствием моды на профессию, ее престижности в обществе, т. е. социально обусловлено. Тогда кажется, что профессия выбрана по склонности, хотя в действительности этого нет. Поэтому вскоре у человека возникает разочарование в данном виде занятий.

Утрата склонности может произойти вследствие потери интереса к деятельности из-за неправильного обучения (его монотонности, чрезмерных требований, предъявляемых к ученику) или появления сильного интереса (возможно, по чисто внешней привлекательности) к другой деятельности.

Некоторые профессии требуют совпадения нескольких видов склонностей, т. е. *направленности личности*. Например, профессия врача-педиатра требует склонности к медицине и к работе с маленькими детьми. Профессия учителя требует склонности к преподаванию и профильному предмету. Это создает трудности в определении своего истинного *призвания*. Зачастую люди, выбирающие профессию учителя, руководствуются только одной склонностью (к физике, математике, литературе, физкультуре и т. п.), не имея другой, необходимой для выбираемой профессии, — склонности учить других. Например, К. М. Гайдар (1989) выявил, что только 26,95% первокурсников поступили в университет, руководствуясь одновременно интересом к профилирующему предмету и желанием быть учителем. Начав учебу, лишь 35,7% опрошенных студентов твердо решили стать учителями.

2.2. Склонности и особенности личности

Откуда же у человека появляется склонность к тому или иному виду деятельности, профессии? Полученные в многочисленных исследованиях данные показывают:

на склонность к тому или иному виду деятельности оказывают сильное влияние врожденные особенности личности (свойства темперамента, типологические особенности проявления свойств нервной системы). Например, лица с подвижностью нервных процессов склонны к разнообразной по содержанию деятельности, ригидность лиц с инертностью нервных процессов обусловливает их склонность тщательно отрабатывать детали выполняемых действий. Для последней группы людей более комфортной оказывается ситуация предсказуемости, не требующая принятия срочных решений. Склонность лиц с сильной нервной системой к риску привела многих из них к занятиям, связанным с экстремальностью деятельности.

Судя по данным, полученным Э. А. Голубевой (1993) с сотрудниками, сказанное выше относится и к предпочтению интеллектуальных видов деятельности. Так, школьники с высокой и низкой активированностью центральной нервной системы проявили различный интерес к тем или иным занятиям: вторые более склонны заниматься техникой, а первых занимают сферы, связанные с «природой», «человеком», художественным творчеством.

Склонности, а через них — и выбор профессии, зависят не только от типологических особенностей свойств нервной системы, но и от личностных особенностей.

Так, в работе бельгийских психологов Де Фрюи и Мервильд (De Fruyt, Mervielde, 1996) было выявлено, что студенты, специализирующиеся в области *филологии* и *истории*, получили самые высокие оценки по шкале нейротизма и самые низкие — по экстраверсии. Студенты-*психологи* имели низкую оценку по добросовестности, среднюю оценку по шкалам нейротизма и экстраверсии и самую высокую — по открытости новому опыту. Студенты, избравшие *естественные* и *инженерные* науки, имели самые низкие оценки по нейротизму и т. д.

Сравнение личностных особенностей студентов-первокурсников различных факультетов университета, проведенное А. И. Серавиным и И. А. Фирсовой (1999), показало, что для студентов-философов характерными были замкнутость, интровертированность, тенденция к рефлексии, пассивность. Студенты-*историки* отличались теми же характеристиками, а также рассудительностью и агрессивностью. Студенты-*юристы* были общительными, экстравертированными, склонными к импульсивным и необдуманным выводам и поступкам, агрессивными, активными. Студенты-*журналисты* обладали общительностью, легкомысленностью. Студенты-психологи характеризовались самой высокой общительностью, низкой агрессивностью, для них также свойственно задумываться о том, что они говорят и делают. Таким образом, очевидны различия между студентами-философами и историками с одной стороны, и юристами, журналистами и психологами — с другой. Выбравшие профессии типа «человек — человек» обладают общительностью, в то время как выбравшие профессии «человек — знак» склонны к замкнутости. В то же время между студентами-юристами, журналистами и психологами тоже имеются некоторые различия по личностным особенностям.

Это подтверждается и данными, полученными М. С. Корягиной (2004): студенты-психологи выделялись выраженностью эмпатии, а студенты юридического факультета — высокой возбудимостью. Они ценят материальное благополучие, твердую волю, а на последних местах у них стоят такие ценности, как «счастье других» и «честность». У студентов-психологов высокое место в иерархии ценно-

стей занимают «хорошие друзья», «здоровье», «честность» и «счастливая семейная жизнь». Такие ценности, как «твердая воля» и «материальное благополучие», для психологов не являются основными.

Фрейдистскую теорию личности можно использовать для прогнозирования выбора профессии. Так, например, люди с *оральным* типом личности общительны, разговорчивы, ироничны, любят поспорить, поэтому их должны привлекать профессии орального типа (Kline, 1984). Многие из них становятся дантистами, юристами, проповедниками, радиокомментаторами и т. п. Если они выбирают профессию музыканта, то, скорее всего, будут играть на деревянных или медных духовых инструментах, а не на струнных или ударных. Их может интересовать кулинария (профессия повара) или, в случае фиксации на оральном этапе, т. е. периоде грудного или искусственного вскармливания, они могут выбрать какую-нибудь из профессий, частично удовлетворяющих эту потребность, и успешно работать в области этой профессии. Люди с личностью *анального* типа, для которых — если верить теории — характерны любовь к порядку, упрямство, экономность и самоконтроль, должны предпочитать такие профессии, как бухгалтерское, библиотечное или банковское дело и обеспечение технической безопасности.

Фернхем А., Хейвен П. 2001. С. 233.

Экстраверсия – интроверсия и выбор вида профессиональной деятельности

По сравнению с интровертами экстраверты более склонны выбирать профессии, связанные с социальными контактами. Так, В. В. Близнова и М. Н. Шевцов (1977) выявили у студентов отделения театральной режиссуры Института культуры бóльшую, чем у студентов университета, общительность. Но если у первых общительность находится на среднем уровне, то студенты университета должны рассматриваться скорее как замкнутые. Поэтому существует опасность, что работники-интроверты могут испытывать напряжение, если их профессиональная деятельность требует значительного количества контактов с людьми из других организаций и в ней отсутствуют рутинные операции. Блант (Blunt, 1978) предположил, что по этой причине менеджеры-интроверты предпочитают выбирать должности, связанные с относительно рутинными обязанностями (финансы, производство, технический менеджмент), в то время как менеджеры-экстраверты ищут работу в области торговли, маркетинга, транспорта. Это подтверждается выводами, сделанными А. Фернхемом и др. (Furnham A., 1992a; Furnham A., Coveney R., 1996; Furnham A., Miller T., 1997) при изучении торговых агентов: экстраверты имели более высокие оценки выполнения работы и общего потенциала, чем интроверты.

Л. Стернс с коллегами (Sterns et al., 1983) обнаружили, что экстраверты выбирают профессии с более высокими уровнями творчества и разнообразия, они менее удовлетворены канцелярской работой.

Д. Бертрам (Bartram, 1995) исследовал экстраверсию и нейротизм у абитуриентов, поступавших на курсы военных летчиков, и установил, что у них уровни экстраверсии и эмоциональной стабильности выше, чем у общей популяции.

Следовательно, происходит «самоотбор» людей в определенные профессиональные сферы.

Личностные особенности по Р. Кеттеллу и выбор профессии

М. В. Близнюк и А. Г. Безносова-Близнюк (1996) изучали выраженность личностных особенностей у выпускников школы, имеющих склонность к той или иной науке. Были выявлены три группы учащихся: «физики», «математики», «химики-биологи». Между этими группами были выявлены следующие различия.

«Физики» отличались от «математиков» тем, что имели более высокие оценки по шкалам реализм — сензитивность (фактор I) и социабельность — самодостаточность (фактор Q2).

«Физики» отличались от «химиков-биологов» тем, что имели более высокие оценки по шкале эмоциональной неустойчивости (С) и более низкие — по шкале инертности — импульсивности (шкала D).

«Математики» отличались от «химиков-биологов» тем, что они имели более низкие значения по шкалам реализма — сензитивности (I), коллективизма — индивидуализма (фактор J) и самоуверенности — склонности к самообвинению (фактор О).

В. М. Бызова (1984) изучила характерологические особенности девушек, поступивших в медицинское училище и в профессионально-техническое училище. Оказалось, что для первых была характерна неустойчивая, астеноневротическая и гипертимная акцентуация характера. В профессионально-техническое училище шли девушки не только с неустойчивой и эмоционально-лабильной акцентуацией, но и лица эпилептоидного склада.

В работе Т. В. Кудрявцева и А. В. Сухарева (1985) продемонстрировано, что выбор школьниками профессии того или иного профиля связан с разными особенностями личности.

Интересующимся профессиями типа «человек — человек» присущи потребность в общении и лабильность эмоций (фактор А), конкретность мышления (фактор В), более продуктивная работа в группе (фактор Q2), большая напряженность с низким порогом фрустрации (фактор Q4).

Для заинтересованных в профессиях типа «человек-техника» характерными были ригидность поведения (фактор А), реалистичность и независимость (фактор I), радикальность и склонность к экспериментам (фактор Q1), большая эффективность индивидуальной деятельности (фактор Q2).

Для склонных к профессиям «человек — художественный образ» характерны лабильность эмоций и потребность в общении (фактор А), способность к обучаемости и абстрагированию (фактор В), большая импульсивность (фактор F), эмоциональная чувствительность и сензитивность (фактор I), уравновешенность (фактор Q4).

Интересующиеся профессиями типа «человек — знаковая система» показали большую выраженность ригидности поведения и стойкости аффекта (фактор А), реалистичности и независимости (фактор I), интенсивность воображения (фактор М).

Наконец, для склонных к профессиям типа «человек — природа» характерны сензитивность, высокая эмоциональная чувствительность (фактор I), выраженная уравновешенность (фактор Q4).

Естественно, возникает вопрос: насколько эти комплексы свойств соответствуют реальным требованиям той или иной профессии? Чтобы выяснить это, Т. В. Кудрявцев и А. В. Сухарев в том же исследовании изучили, какие свойства личности присущи учащимся, достигшим успехов в обучении профессиям различного типа.

Те, кто обучался профессиям типа «человек — человек» (*учителя, врачи, продавцы*), имели выраженную потребность в общении (фактор A), высокую ответственность и принципиальность (фактор G), смелость в социальных контактах (фактор H), эмоциональную чувствительность, традиционализм (фактор Q1), склонность к групповой деятельности (фактор Q2). И здесь совпадение было только по двум факторам — A и Q2.

Обучающиеся профессиям типа «человек — техника» (*радиомонтажники, слесари механосборочных работ, автослесари*) оказались более ригидными в поведении со стойким аффектом (фактор A), импульсивными (фактор F), застенчивыми и осторожными (фактор H), реалистичными и независимыми (фактор I), уравновешенными и спокойными (фактор Q4). Совпадение с теми, кто выражал склонность к этим профессиям, только по двум факторам — A и I.

Для учащихся из сферы «человек — художественный образ» (*художники, актеры*) характерна большая ригидность поведения и стойкость аффекта (фактор A), доминантность и склонность к критике (фактор E), высокое честолюбие (фактор G), соревновательность (фактор L), высокоразвитое воображение (фактор M), бесхитростность и естественность (фактор N), радикализм (фактор Q1), склонность к индивидуальным занятиям (фактор Q2), более низкий волевой контроль поведения (Q3). Здесь совпадение было только по одному фактору — A.

Учащиеся из сферы профессий «человек — знаковая система» (*экономисты, бухгалтеры, чертежники*) характеризовались высокой принципиальностью и ответственностью (фактор G), хорошим абстрактным мышлением и обучаемостью (фактор O). Здесь совпадений вообще не было.

Наконец, учащиеся из сферы профессий «человек — природа» (*ветеринары, садоводы*) отличались большей уживчивостью и независимостью (фактор L), дисциплиной эмоций, адекватной самооценкой (фактор N), эмоциональной зрелостью, уравновешенностью (фактор O). Здесь также не было ни одного совпадения.

При подобном сравнении снова возникают вопросы о причинах несовпадений. Являются ли они следствием того, что обучаемые неправильно представляют себе характер нравящейся им деятельности и требования, которые эта деятельность предъявляет человеку, или же несовпадения обусловлены профессиональным влиянием на личностные свойства в процессе обучения? Первый вариант вполне реален, в чем мы могли убедиться при изучении выбора школьниками и студентами того или иного вида спорта. Оказалось, что неверное представление о характере деятельности в том или ином виде спорта приводит к выбору, не соответствующему имеющимся у человека задаткам и типологическим особенностям (Ильин Е. П., 2001). Второй вариант менее реален, так как за короткий срок обучения вряд ли успела произойти профессиональная деформация личности обучающихся той или иной профессии.

Причиной имеющихся расхождений могло быть и то, что выделение Е. А. Климовым (1974) типов профессий является весьма обобщенным. Только в пределах этого типа Р. Д. Каверина (1978) насчитала 80 различных профессий. Совершенно очевидно, что даже в профессиях типа «человек — человек» врачевание, обучение и торговля — совершенно разные виды деятельности, требующие проявления не только интереса к общению с людьми, но и многих других свойств личности, которые отличны у врачей, педагогов и продавцов. Когда Т. В. Кудрявцев и А. В. Сухарев изучали особенности личности учащихся, они имели дело уже с конкретными профессиями, а не абстрактными сферами типа «человек — человек» и пр. В случае с учащимися профессионально-технических училищ речь шла уже о конкретных требованиях, предъявляемых к человеку той или иной профессией, и те, кто по своим особенностям отвечал этим требованиям, были более успешными в обучении.

Особенности эмоциональной сферы и выбор профессиональной деятельности

Имеют значение и особенности эмоциональной сферы человека. Так, в работе Т. В. Кудрявцева и А. В. Сухарева (1985) выявлено, что выпускники средней школы, обладающие лабильностью эмоций, проявляют интерес к профессиям типа «человек — человек» и «человек — художественный образ»; обладающие эмоциональной чувствительностью — к профессиям типа «человек — природа», а обладающие стабильностью эмоций — к профессиям типа «человек — техника» и «человек — знаковая система».

По данным Е. А. Корсунского (1986), 23% *писателей* запомнили у себя повышенную эмоциональную впечатлительность в школьные годы, которая нередко становилась первым толчком к литературному творчеству. Эмоциональную впечатлительность некоторые писатели называют величайшим даром: «Если человек не растеряет этот дар на протяжении трезвых лет, то он поэт или писатель», — писал К. Г. Паустовский.[1]

В ряде других исследований тоже получены доказательства того, что выраженность тех или иных эмоциональных свойств личности может влиять на профессиональное самоопределение. На рис. 2.1 представлены сравнительные данные по эмпатии у представителей различных профессий, полученные И. М. Юсуповым (1993).

Преобладание первой или второй сигнальной системы по И. П. Павлову и склонность к тому или иному виду занятий

С. А. Изюмова (1991) показала психологические различия между учащимися математического и литературного классов. «Математики» чаще относились к мыслительному типу по И. П. Павлову, обладали развитым словесно-логическим мышлением и высокими способностями к переработке информации, высоким субъективным контролем над значимыми ситуациями, чувством ответственности и хорошей само-

[1] *Паустовский К. Г.* Собр. соч.: В 6 т. М., 1957. Т. 2. С. 507.

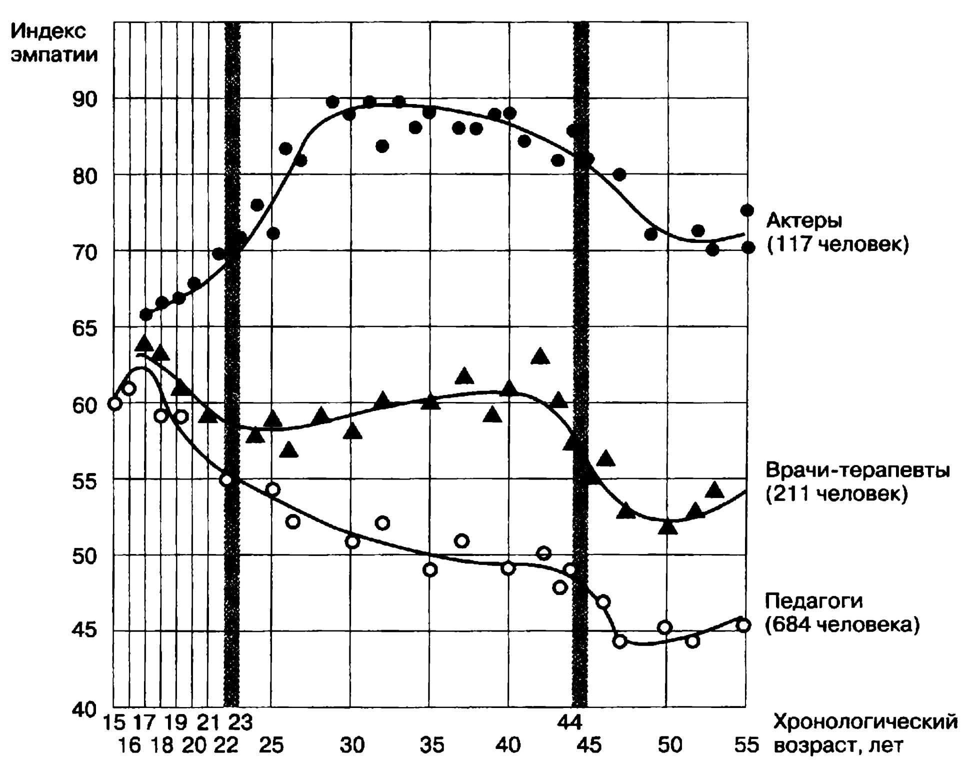


Рис. 2.1. Возрастная динамика индексов эмпатии для представителей различных коммуникативных профессий

организацией поведения. «Литераторы» чаще были представителями художественного типа, обладали яркими способностями к запечатлению, но отличались низким уровнем субъективного контроля, импульсивностью поведения, высокой любознательностью и большой потребностью к новым впечатлениям.

И. Л. Соломин (2005) изучал лиц с различными типами акцентуации характера по Леонгарду и то, как складываются у них дела в той или иной профессии. В результате были получены данные, показывающие, какие профессии вызывают дискомфорт у работников различных типов акцентуации и, следовательно, не желательны для них (табл. 2.1).

2.3. Теория профессионального выбора Дж. Холланда

Одной из наиболее известных психологических теорий профессионального выбора, объединяющей личностные черты с предпочтением рода занятий, является концепция Дж. Холланда (Holland, 1963). Он попытался объяснить, почему разные типы людей предпочитают разные типы профессиональных занятий.

Таблица 2.1. Оценка степени соответствия различных профессий разным типам акцентуации личности

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
«Человек — человек»	Исполнительский	Агент коммерческий	–	–	+	–	–	–	–	+
		Акушер	–			–		+	–	+
		Воспитатель	–		+	–	–		–	
		Горничная	–	+		–	–	+	–	
		Кондуктор	–	–	+	–		–	–	+
		Контролер	–	–		–		–	–	+
		Косметолог	+	+	+	–	–		–	+
		Крупье	–	–		–	–	+	–	
		Мастер по маникюру	+	+	+	–	–		–	+
		Массажист	–	–		–	–		–	+
		Медсестра	–	+	+	–		+	–	+
		Официант	–	+	+	–	–		–	+
		Охранник	–	–		–	–	+	–	
		Проводник		–	+	–	–	–	–	+
		Продавец	–		+	–	–		–	+
		Санитар	–	+		–	–	+	–	+
		Фельдшер	–	+	+	–		+	–	+
	Творческий	Врач	–	+	+	–		+	–	+
		Гувернер	–	+		–	–	+	–	+
		Дефектолог	–		+	–	–	+	–	+
		Логопед	–		+	–	–	+	–	+
		Менеджер	–	–	+		+		–	+
		Преподаватель физкультуры	–	–	+	–			–	+
		Психолог			+	–			–	+
		Секретарь-референт	–			–	–	+	–	+
		Социальный педагог	–	–	+	–			–	+
		Социальный работник	–		+	–	–		–	+
		Учитель	–	–	+	–			–	+
		Экскурсовод	–		+	–			–	+
		Юрисконсульт				–	+	+	–	

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
«Человек — техника»	Исполнительский	Аппаратчик	–	+	–	–	+	+	+	–
		Арматурщик	–		–			+	+	–
		Бетонщик	–		–	+		+	+	–
		Водитель	–			–	+			
		Вязальщица трикотажных изделий	–	+	–	–		+	+	–
		Газоэлектросварщик	–				+	+	+	–
		Гальваник	–	+	–			+	+	–
		Гравер	–	+	–			+	+	–
		Жестянщик	–	+	–			+	+	–
		Каменщик	–			+	+	+	+	–
		Кондитер	–	+				+	+	–
		Контролер деталей и приборов	+	+	–	–		+	+	–
		Кровельщик	–				+		+	
		Лифтер	–	+	–			+	+	–
		Маляр	–	+				+	+	–
«Человек — техника»	Исполнительский	Машинист	–			+	+			
		Механик	–	+	–		+	+	+	
		Монтажник стальных и железобетонных конструкций	–		–	+	+	+	+	
		Наладчик	–	+	–	–	+	+	+	–
		Облицовщик-плиточник	–	+				+	+	–
		Оператор котельной	–	+	–	–	+	+	+	–
		Паркетчик	–	+				+	+	–
		Пекарь	–	+	–			+	+	–
		Печник	–	+	–		+	+	+	
		Плавильщик	–		–		+	+	+	–
		Плотник	–	+		+	+	+	+	
		Пожарный	–	–		+	+			
		Прокатчик горячего металла	–			+	+	+	+	
		Слесарь	–	+	–	+	+	+	+	

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
		Станочник	–	+	–		+	+		–
		Стекольщик	–	+	–			+	+	–
		Столяр	–	+			+	+	+	
		Стропальщик	–	+				+		–
		Такелажник	–	+	–			+	+	–
		Ткач	–	+	–			+	+	–
		Токарь	–	+	–		+	+	+	–
		Фрезеровщик	–	+	–		+	+	+	–
		Швея	–	+	–	–		+	+	–
		Шлифовщик	–	+	–			+	+	–
		Штукатур	–	+				+	+	–
		Электромонтер	–	+			+	+	+	
	Творческий	Бортинженер	–	+		–	+	+		–
		Инженер-конструктор		+	–		+	+	+	
		Инженер-механик	–				+	+		
		Инженер-строитель	–				+	+		
		Инженер-технолог	–				+	+		
		Пилот гражданской авиации	–			–	+	+		
		Техник по эксплуатации железных дорог	–	+			+	+		
«Человек — информация»	Исполнительский	Делопроизводитель		+	–	–		+	+	–
		Кассир	–	+	–	–		+		–
		Корректор	–	+	–	–	+	+	+	–
		Лоцман	–			–	+	+		
		Налоговый инспектор	–			–	+	+		
		Оператор ПК	+	+	–	–		+	+	–
		Оператор почтовой связи	–	+	–	–		+	+	–
		Операционист	–	+	–	–		+		–
		Почтальон	–	+		–		+		
		Телефонист	–	+	–	–		+		

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
	Творческий	Аудитор		–	–	–	+	+		–
		Банковский служащий	–	+	–	–	+	+		–
		Библиотекарь	–	+		–		+		–
		Биржевой маклер	–			–				
		Брокер	–			–				
		Бухгалтер	–	+	–	–		+		–
		Геодезист	–	+	–	–	+	+	+	–
		Диспетчер управления воздушным движением	–		–	–				–
		Логистик	–			–	+	+		
		Маркетолог				–	+	+		
		Переводчик	–	+		–		+		
		Программист		+	–	–	+	+	+	–
		Редактор	–	+	–	–	+	+		–
		Штурман	–	+	–	–	+	+		–
		Экономист				–	+	+		
«Человек — искусство»	Исполнитель-ский	Вышиваль-щица	–	+		–		+	+	–
		Демонстратор одежды	–		+	–			–	+
		Закройщик	–	+		–		+	–	
		Парикмахер	–		+	–		+	–	+
		Повар	–	+		–	+	+		
		Портной	–	+		–		+	–	
		Реставратор	–	+		–	+	+	+	–
		Фотограф	+	+	+	+				+
		Ювелир	–	+		–	+	+	+	–
«Человек — искусство»	Творческий	Актер	–		+				–	+
		Архитектор		–	+	–		+		+
		Дизайнер		–	+	+				+
		Журналист	–	–	+	–			–	+
		Модельер		–	+	+				+
		Музыкант			+					
		Художник	+		+	+				+

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
«Человек — природа»	Исполнитель-ский	Животновод	–	+		+		+	+	
		Кинолог	–	+		+		+	+	
		Коневод	–	+		+		+	+	
		Лаборант		+	–	–		+	+	–
		Оператор машинного доения	–	+	–			+	+	–
		Плодоовоще-вод	–	+	–	+		+	+	–
		Птицевод	–	+	–			+	+	–
		Пчеловод	–	+	–			+	+	–
		Фермер	–			+	+			
	Творческий	Агроном	–	+			+	+		
		Ветеринарный врач	–	+		–	+	+		
		Геолог	–				+	+		
		Зоотехник	–	+		–		+		
		Инженер лес-ного хозяйства	–				+	+		
		Метеоролог		+	–	–		+	+	–
		Фармацевт	–	+	–	–		+	+	–
		Физик		+			+	+	+	
		Химик		+			+	+	+	
		Эколог		+			+	+	+	

Примечания: 1 — чувствительный тип; 2 — дистимический тип; 3 — демонстративный тип; 4 — возбудимый тип; 5 — застревающий тип; 6 — педантичный тип; 7 — замкнутый тип; 8 — гипертимный тип. «+» обозначает, что представителям этого типа личности может быть рекомендована данная профессия; «–» обозначает, что представителям данного типа личности выбор этой профессии может быть не рекомендован из-за повышенной вероятности затруднений в процессе обучения и профессиональной деятельности; отсутствие знака свидетельствует о том, что представители рассматриваемого типа личности вполне могут выбрать данную профессию, особенно при наличии

Холланд полагает, что все люди делятся на шесть типов: реалистичных (Р), интеллектуальных (И), социальных (С), конвенциальных (К), предприимчивых (П) и артистических (А). Каждый тип личности характеризуется:

- определенными чертами характера и складом ума;
- способностями к определенным видам деятельности;
- предпочтениями определенного рода занятий;
- содержанием увлечений;
- профессиональными возможностями.

Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий (табл. 2.2).

Таблица 2.2. Тип личности и предпочтение вида занятий

Тип	Особенности личности, способности	Направленность, предпочтения	Профессиональная среда	Профессии
Реалистичный	Активность; агрессивность; деловитость; настойчивость; рациональность; практическое мышление; хорошая координированность; пространственное воображение; технические способности	Конкретный результат; настоящее; вещи, предметы и их практическое использование; занятия, требующие физического развития, ловкости; отсутствие ориентации на общение	Техника, сельское хозяйство, военное дело. Решение конкретных задач, требующих подвижности, двигательных умений, физической силы. Социальные навыки нужны в минимальной мере и связаны с приемом-передачей ограниченной информации	Механик, электрик, инженер, фермер, зоотехник, агроном, садовод, автослесарь, шофер и т. д.
Интеллектуальный	Аналитический ум; независимость и оригинальность суждений; гармоничное развитие языковых и математических способностей; критичность; любознательность; склонность к фантазии; интенсивная внутренняя жизнь; низкая физическая активность	Идеи; теоретические ценности; умственный труд; решение интеллектуальных творческих задач, требующих абстрактного мышления; отсутствие ориентации на общение в деятельности; информационный характер общения	Наука. Решение задач, требующих абстрактного мышления и творческих способностей. Межличностные отношения играют незначительную роль, хотя необходимо уметь передавать и воспринимать сложные идеи	Физик, астроном, ботаник, программист и др.
Социальный	Умение общаться; гуманность; способность к сопереживанию; активность; зависимость от окружающих и общественного мнения; приспособление; решение проблем с опорой на эмоции и чувства; преобладание языковых способностей	Люди; общение; установление контактов с окружающими; стремление учить, воспитывать; избегание интеллектуальных проблем	Образование; здравоохранение; социальное обеспечение; обслуживание; спорт. Ситуации и проблемы, связанные с умением разобраться в поведении людей, требующие постоянного личного общения, умения убеждать	Врач, педагог, психолог, социальный работник и т. п.

Тип	Особенности личности, способности	Направленность, предпочтения	Профессиональная среда	Профессии
Конвенциальный	Способности к переработке числовой информации; стереотипный подход к проблемам; консервативный характер; подчиняемость; зависимость; следование обычаям; исполнительность; преобладание математических способностей	Порядок; четко расписанная деятельность; работа по инструкции, заданным алгоритмам; избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, принятие позиции руководства	Экономика; связь; расчеты; бухгалтерия; делопроизводство. Занятия, требующие способностей к обработке рутинной информации и числовых данных	Бухгалтер, финансист, экономист, канцелярский служащий и др.
Предприимчивый	Энергия; импульсивность; энтузиазм; предприимчивость; агрессивность; готовность к риску; оптимизм; уверенность в себе; преобладание языковых способностей; хорошие организаторские качества	Лидерство; признание; руководство; власть; личный статус; избегание занятий, требующих усидчивости, большого труда, двигательных навыков и концентрации внимания; интерес к экономике и политике	Решение неясных задач; общение с представителями различных типов в разнообразных ситуациях. Занятия, требующие умения разбираться в мотивах поведения других людей и красноречия	Бизнесмен, маркетолог, менеджер, директор, заведующий, журналист, репортер, дипломат, юрист, политик и т. д.
Артистический	Воображение и интуиция; эмоционально сложный взгляд на жизнь; независимость; гибкость и оригинальность мышления; хорошие двигательные способности и восприятие	Эмоции и чувства; самовыражение; творческие занятия; избегание деятельности, требующей физической силы, регламентированного рабочего времени, следования правилам и традициям	Изобразительное искусство; музыка, литература. Решение проблем, требующих художественного вкуса и воображения	Музыкант, художник, фотограф, актер, режиссер, дизайнер и т. д.

Как отмечает А. В. Либин (2000), несмотря на явную несогласованность (по крайней мере явствующую из представленных перечней) между собой некоторых признаков одного и того же симптомокомплекса, разработанный на базе концепции опросник измерения профессиональных предпочтений (см. приложение) широко используется как за рубежом, так и в нашей стране при профориентации. Нельзя не заметить некоторого сходства типов, выделенных Холландом, с классификацией типов профессий Е. А. Климова: «человек — человек» и реалистичный, социальный и интеллектуальный типы, «человек — техника» и реалистичный тип, «человек — природа» и реалистичный и интеллектуальный типы, «человек — знаковая система» и конвенциальный тип, «человек — художественный образ» и артистический тип.

Готтфредсон с коллегами (Gottfredson et al., 1993) обнаружили, что оценки личностных параметров «Большой пятерки»[1] связаны с шестью моделями профессиональных интересов, разработанных Холландом. Так, предпочтительный выбор профессий социального или предпринимательского типа можно уподобить экстраверсии, а конвенциональные предпочтения — добросовестности.

2.4. Типы карьерных ориентаций

Работая в той или иной организации, люди преследуют различные карьерные цели (имеют разные карьерные ориентации, потребности). В связи с этим Э. Шейн выдвинул теорию так называемых карьерных якорей: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Профессиональная компетентность — это ориентация на достижение мастерства в своей области. Человек с такой ориентацией удовлетворен своей деятельностью, если достигает в ней успеха, но быстро теряет к ней интерес, если работа не позволяет ему реализовать и развивать имеющиеся способности. Такой человек ищет признания своих способностей и требует статуса, соответствующего его таланту. Управление другими людьми не представляет для него интереса, хотя он может это делать в пределах своей компетентности. Поэтому многие из этой категории людей отвергают работу менеджера, а управление рассматривают лишь как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной карьере. Это самая многочисленная группа сотрудников в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

Менеджмент. Для сотрудника с такой карьерной ориентацией первостепенное значение имеет стремление к интеграции усилий других людей. Он готов взять на себя всю полноту ответственности за конечный результат. С возрастом и приоб-

[1] В «Большую пятерку» входят *экстраверсия*, или вовлеченность (общительность, напористость, высокая активность или же, напротив, спокойствие, пассивность и сдержанность); *доброжелательность*, или приятность (доброта, доверчивость и теплота или же враждебность, эгоизм и недоверчивость); *добросовестность*, или надежность (организованность, основательность и надежность или же беззаботность, небрежность, ненадежность); *эмоциональная стабильность*, или же нейротизм (расслабленность, уравновешенность, устойчивость против нервозности, удрученности, раздражительности); *культура, интеллект*, или открытость опыту (вдохновленность, любознательность, креативность против узости интересов, заурядности, ограниченности).

ретением опыта эта ориентация проявляется сильнее. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции и т. д.

Автономия (независимость). Главной заботой людей с такой ориентацией является освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. У них ярко выражена потребность делать все по-своему, самостоятельно решать, когда, сколько и над чем работать. Такие люди не хотят подчиняться правилам организации (рабочее место, форменная одежда и пр.). Если подобная ориентации выражена сильно, то человек готов отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Люди данной ориентации могут работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будут испытывать преданность этой организации и станут сопротивляться любым попыткам ограничить их автономию.

Стабильность. Эта карьерная ориентация вызвана потребностью в безопасности и стабильности, для того чтобы жизненные события были предсказуемы. Выделены два ее вида: стабильность места работы и стабильность места жительства. Первая связана с поиском работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую в этом отношении репутацию (не увольняет работников), заботится о своих работниках после их увольнения и платит большие пенсии, выглядит надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией перекладывает ответственность за управление своей карьерой на нанимателя. Он поедет куда угодно, если это понадобится компании. Человек с ориентацией на стабильность места жительства связывает себя с географическим регионом и меняет работу только тогда, когда это может предотвратить его «срывание» с места жительства. Люди, ориентированные на стабильность, откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами.

Служение. Основными ценностями для людей такого типа являются работа с людьми, служение человечеству, помощь людям, желание сделать мир лучше и т. д. Человек с такой ориентацией ради этого готов поменять место работы. Он откажется от продвижения или вообще не будет работать в организации, которая не соответствует его целям и ценностям. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т. п.

Вызов. Главное стремление человека с такой ориентацией — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша/проигрыша. Процесс борьбы и победа для такого человека важнее, чем конкретная область деятельности или квалификация. Так, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Для людей такого типа важны разнообразие, новизна, вызов их самолюбию и способностям. Если деятельность слишком проста, она вызывает у них скуку.

Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет отдавать предпочтение ни семье, ни работе,

стремится, чтобы они были сбалансированы. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

Предпринимательство. Человек с такой ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия и готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь собственное дело, свою марку, свой капитал. Главное для него — создать дело, организацию, построить их так, чтобы они были продолжением его самого, чтобы вложить в них свою душу. Он будет продолжать свое дело, даже если вначале потерпит неудачу и ему придется серьезно рисковать.

Частота выбора карьерных ориентаций в группах, которые различаются по профессиональному признаку, неодинакова, т. е. для каждой профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентаций (Почебут Л. Г., Чикер В. А.), табл. 2.3.

Таблица 2.3. Частота выборов карьерных ориентации, %

Выборка (объем)	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
Менеджеры (80 чел.)	12,5	13,7	13,4	12,9	13,9	10,8	13,7	9,1
Предприниматели (62 чел.)	10,0	13,5	14,3	11,5	12,4	12,2	12,6	13,5
Военнослужащие (32 чел.)	10,4	13,2	13,3	14,7	14,4	12,3	12,1	9,6

Надо отметить, что очень часто выполняемая человеком работа не приносит ему радости. По данным опроса, проведенного в Германии в 2003 году, лишь 12% работающих получали удовольствие от работы и были заинтересованы в ней (Faust, 2005). Это связано со многими причинами, и прежде всего с тем, насколько выполняемая человеком работа соответствует его интересам, потребностям, личностным особенностям.

ГЛАВА 3

Личность, отношение к работе и ее эффективность

3.1. Индивидуально-типические различия в отношении к работе

Будучи занятыми одной и той же деятельностью, люди по-разному видят ее личностный смысл, предъявляют к выполняемой работе разные требования, испытывают удовлетворенность или неудовлетворенность разными факторами труда. При этом у людей с определенными особенностями личности наблюдаются устойчивые тенденции в отношении к работе. Их учет позволяет более целенаправленно мотивировать субъектов труда и тем самым не только уменьшить текучесть кадров, но и полнее использовать их возможности.

По данным Н. П. Фетискина (1993), у работников, устойчивых к состоянию монотонии, в первый год нарастал интерес к работе, в то время как у не обладающих такой устойчивостью он рос лишь в течение первых 1,5 месяцев, а через 4 месяца постоянно снижался. У 50% лиц, устойчивых к монотонии, в это время потребность в достижениях увеличилась и только у 10% — ослабла. Одновременно у тех, кто относился к числу неустойчивых к монотонности, увеличение потребности в достижениях наблюдалось лишь в 14% случаев, а снижение — в 29%. Различной у тех и других была и динамика профессионального роста. Сначала первые отставали от вторых: первый разряд они получили на 2,5 месяца позже. Однако затем стали заметно опережать неустойчивых к состоянию монотонии: второго разряда они добились на 4,5 месяца, а третьего — на 5,5 месяца раньше.

П. Ван ден Берг и Д. Фейдж (Van den Berg, Feij, 1993) установили, что по уровням эмоциональной стабильности и экстраверсии, оцененным при принятии на работу, можно спрогнозировать, какими будут удовлетворенность и желание оставить работу через 1,5–2 года.

А. Фернхем и М. Захерл (Furnham, Zacherl, 1986) также обнаружили связь ряда личностных особенностей с различными видами удовлетворенности. Люди с высоким уровнем нейротизма, как правило, испытывали значительно меньшую удовлетворенность объемом работы, которую они должны были выполнять, свои-

ми коллегами и зарплатой. Лица же с высоким уровнем психотизма были значительно менее удовлетворены своими руководителями, коллегами и характером работы. Экстраверты в отличие от лиц с высокими показателями нейротизма оказались удовлетворены зарплатой. Отрицательную связь нейротизма с удовлетворенностью работой обнаружили и М. Перон с соавторами (M. Peron et al., 1979).

Психологами Потсдамского университета (Германия) и Зеленогурской высшей педагогической школы (Польша)[1] был разработан опросник (AVEM), учитывающий профессиональную активность (субъективное значение деятельности, профессиональные притязания, готовность к энергетическим затратам, стремление к совершенству при выполнении заданий, а также способность сохранять дистанцию между профессиональной и личностной сферой), стратегии преодоления проблемных ситуаций (отказ от дальнейшего выполнения профессионального задания, особенно в случае неудач), эмоциональный настрой на предстоящую деятельность (сознание социальной пригодности и полезности). При использовании этого опросника авторы методики выделили четыре типа людей в отношении их поведения и переживаний в профессиональной среде. Приведу их описание по изданию Т. И. Ронгинской (2002. С. 88–89).

Тип G — здоровый, активный, способный к решению трудовых проблем, придающий работе высокое (но не экстремальное) значение, контролирующий собственные энергетические затраты, отмеченный конструктивным способом преодоления ситуаций неудач и поражений, которые рассматриваются субъектом деятельности не как источник фрустрации и негативных эмоций, а как стимул для поиска активных стратегий их преодоления. Обобщая, можно представить тип G как образец положительной установки на выполнение деятельности, усиленной мобилизирующим воздействием положительных эмоций.

Тип S — экономный, бережливый, со средним уровнем мотивации, энергетических затрат и профессиональных притязаний, выраженной склонностью к сохранению дистанции по отношению к профессиональной деятельности, удовлетворенностью результатами своего труда. Характерной чертой этого типа является общая жизненная удовлетворенность, источником которой могут быть ситуации, не связанные с работой. Следует, однако, отметить, что такая «экономная» стратегия поведения эффективна лишь в ограниченных временны́х рамках. В длительной перспективе вероятно возрастание профессиональной неудовлетворенности на фоне успешности других людей. В случае необходимости психологическое вмешательство может быть направлено на повышение мотивации деятельности (мотивационный тренинг).

Тип А — тип риска А, соответствующий классическому описанию Фридмана и Розенмана (Friedman, Rosenman, 1974), характеризующийся экстремально высоким субъективным значением профессиональной деятельности, большой степенью готовности к энергетическим затратам, низкой устойчивостью к фрустрации и стрессам. Высокий уровень негативных эмоций, являющийся следствием психической перегрузки, стремления к совершенству и связанной с этим неудовлетворенностью эффективностью своей деятельности, а также отсутствие социальной поддержки позволяют отнести этот тип к группе риска с вероятностью достаточно

[1] Польский вариант опросника см.: *Ronginska T., Gaida W.*, 2001; немецкий: *Schaarschmidt, Fischer*, 1996.

быстрого развития синдрома профессионального выгорания. Этот тип можно рассматривать как классический пример типа А, встречающийся в литературе, посвященной описанию стресса (Фридман и Розенман).

Тип В — отмечен низким субъективным значением деятельности, низкой стрессоустойчивостью, ограниченной способностью к релаксации и конструктивному решению проблем, тенденцией к отказу в трудных ситуациях, постоянным чувством беспокойства и беспредметного страха. Следует отметить, что при низком субъективном значении деятельности наблюдается сходство типов В и S, однако различие между ними заключается в том, что тип В не способен к сохранению необходимой дистанции по отношению к работе. Это приводит к дополнительным психическим нагрузкам, постоянной неудовлетворенности собой, снижению общей психической устойчивости организма, апатии и нежеланию выполнять профессиональные задачи.

Выделенные четыре типа поведения можно представить в форме профилей, построенных с помощью описанных шкал опросника (рис. 3.1), а смысл этих типов — в виде поз человека со штангой (рис. 3.2)

Выделенные типы поведения встречались с различной частотой у учителей мужского и женского пола. Тип G чаще встречался у мужчин, чем у женщин (соответственно 31 и 16%); тип А — чаще у женщин, чем у мужчин (соответственно 52 и 33%); типы S и В были выражены у мужчин и женщин примерно одинаково (соответственно 10 и 11 и 26 и 21%).

3.2. Особенности личности и эффективность работы[1]

В исследованиях Н. П. Фетискина была установлена связь устойчивости к монотонии со свойствами темперамента: более стойкими оказались лица с высокой ригидностью (что можно объяснить сильно выраженной у них инертностью нервных процессов), интроверсией и низким нейротизмом. Кроме того, устойчивость к монотонии выше у лиц с низкой и средней самооценкой, с интрапунитивной направленностью фрустрации и средним уровнем притязаний.

Р. Купер и Р. Пейн (Cooper, Payne, 1967) провели исследование в упаковочном цехе табачной фабрики, где работа была несложной и однообразной. Было выявлено, что у рабочих, уволившихся в течение 12 месяцев после проведения тестирования, уровень экстраверсии и нейротизма был существенно выше, чем у тех, кто остался. Рабочие с высокими показателями экстраверсии и нейротизма чаще несанкционированно отсутствовали на работе, т. е. прогуливали.

Фегерстром и Лиспер (Fagerstrom, Lisper, 1977) обнаружили, что управление автомобилем в течение четырех часов приводит к большему ухудшению работоспособности у водителей экстравертов, чем у интровертов.

Отрицательную связь экстраверсии с эффективностью деятельности при монотонной работе выявили также Г. Айзенк (Eysenk H., 1965), Томпсон (Thompson, 1929), Флехтнер (Flechtner, 1937), Бартенверфер (Bartenwerfer, 1957). Было уста-

[1] Зависимость эффективности деятельности от типологических особенностей свойств нервной системы, т. е. биологического базиса личности, подробно освещена в кн.: *Ильин Е. П.* Дифференциальная психофизиология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.

Баллы (Stanine) 1 2 3 4 5 6 7 8 9

1. BA
2. BE
3. VB
4. PS
5. DF
6. RT
7. OP
8. IR
9. EE
10. LZ
11. SU

S A B G

% 4 7 12 17 20 17 12 7 4

Рис. 3.1. Профили четырех типов поведения согласно шкалам опросника AVEM. Сокращенные обозначения шкал: BA — субъективное значение деятельности; BE — профессиональные притязания; VB — готовность к энергетическим затратам; PS — стремление к совершенству; DF — способность сохранять дистанцию по отношению к работе; RT — тенденция к отказу в ситуации неудачи; OP — активная стратегия решения проблем; IR — внутреннее спокойствие и равновесие; EE — чувство успешности в профессиональной деятельности; LZ — удовлетворенность жизнью; SU — чувство социальной поддержки

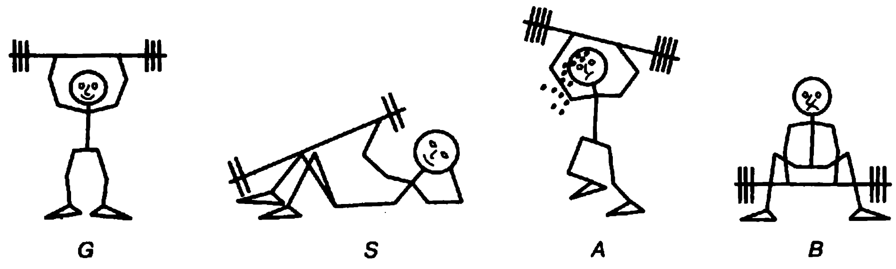


Рис. 3.2. Смысл четырех типов поведения с точки зрения мотивации и прилагаемых усилий

новлено, что экстраверты при монотонной работе обнаруживают меньшую бдительность, большую неточность и легкую отвлекаемость.

В западной психологии изучается такое психическое явление, как вигильность, т. е. способность в течение длительного времени сосредоточивать внимание на однообразных сенсорных стимулах и отслеживать их изменение. По существу, речь идет об устойчивости субъектов к сенсорной монотонности, что подтверждается снижением в процессе работы частоты сердечных сокращений и уменьшением выраженности кожно-гальванической реакции. Было выявлено, что экстраверты хуже справляются с этим заданием, чем интроверты (Аладжалова Н., Арнолд О., 1991; Eysenk H., Eysenk M., 1985; Koeliga, 1992). Объяснения этим различиям даются разные, но ни одно из них нельзя считать достаточно обоснованным.

Севидж и Стюарт (Savage, Stewart, 1972) у 100 женщин, обучавшихся профессии оператора устройства для набивки перфокарт, выявили отрицательную корреляцию между уровнем экстраверсии и производительностью за месяц. Таким образом, совершенно очевидно, что лучше выполняют монотонную работу и лучше к ней адаптируются лица с интроверсией и низким нейротизмом.

До сих пор мы приводили данные об эффективности деятельности, не разграничивая ее характер — индивидуальный или групповой. Однако как показано в ряде исследований, этот аспект для работающих вовсе не безразличен; при этом немаловажное значение могут иметь типологические особенности.

В. М. Русалов (1979) изучал специфику межличностного взаимодействия в совместной деятельности лиц, различающихся свойствами экстраверсии/интроверсии и нейротизма (стабильных и нестабильных). Для экстравертов стабильных наиболее благоприятны партнеры экстраверты лабильные или интроверты лабильные, а наименее благоприятны — экстраверты стабильные или же интроверты стабильные.

Экстраверты лабильные показывали лучшие результаты в тех случаях, когда их партнерами были интроверты (вне зависимости от выраженности нейротизма); в то же время худшие результаты они демонстрировали, если работали вместе с экстравертами, особенно с лабильными.

Интроверты лабильные эффективнее работали вместе с экстравертами и хуже с интровертами, особенно с лабильными (т. е. обладающими высоким нейротизмом). Интроверты стабильные лучше действовали, если их партнерами выступали люди, имеющие те же или прямо противоположные свойства темперамента.

Таким образом, исследование В. М. Русалова больше склоняет к выводу, что взаимодействие в работе осуществляется лучше в том случае, если партнеры обладают противоположными типологическими особенностями.

Аналогичные данные получены и другими авторами: Т. Д. Сарториус, 1975; С. В. Сергеева, Н. А. Чернявская, 1975; М. Р. Щукин, 1981.

3.3. Предприимчивость как деятельностное свойство личности

Одним из профессионально важных качеств личности, влияющих на эффективность многих, если не всех, видов труда, является предприимчивость.

Согласно одному из словарей современного русского языка, «предприимчивость — это находчивость, соединенная с энергией и практичностью». В словаре В. Даля предприимчивый человек — энергичный, находчивый и изобретательный, обладающий практической сметкой. В Словаре русского языка С. И. Ожегова предприимчивый трактуется как «умеющий предпринимать что-нибудь в нужный момент, находчивый, изобретательный и практичный». В то же время инициативность там же считается синонимом предприимчивости. Словарь русского языка под редакцией А. П. Евгеньевой содержит следующую характеристику слова «предприимчивый»: «энергичный, находчивый и изобретательный, обладающий практической сметкой». В массовом сознании и в средствах массовой информации основной характеристикой предприимчивых людей называется «оперативная смекалка».

Следует отметить, что предприимчивость учеными чаще всего понимается как *специфический тип поведения*, социального взаимодействия (Базунова В. М., 2007; Вяткин Б. А., Ротманова Н. В., 2008) и редко — как *личностное свойство* (Вяткин Б. А., Ротманова Н. В., 2008). Очевидно, это связано с тем, что данный феномен в основном описывают и изучают социологи, экономисты, но не психологи. Но и последние стали рассматривать предприимчивость как личностное свойство лишь в последние годы.

Так, Б. А. Вяткин и Н. В. Ротманова определяют предприимчивость-поведение как своевременную, соответствующую ситуации активность человека в любой сфере жизнедеятельности, направленную на получение личной выгоды. Такое понимание предприимчивости как активности ради личной выгоды вызывает недоумение. Неужели предприимчивость детей, педагогов, руководителей учреждений направлена только на получение личной выгоды?

Указанные авторы особый акцент в понятии «предприимчивый» делают на умении использовать тот или иной случай, действовать в соответствии с обстоятельствами и быстро реагировать на изменяющуюся действительность. На основании экспертных оценок (успешные бизнесмены, экономисты, психологи, практикующие в сфере бизнеса) и эмпирической проверки ими были выявлены отдельные структурные компоненты предприимчивости: долгосрочность планирования; сроки начала реализации планов (оперативность); целостное ви́дение ситуации; использование «побочных» факторов; оценивание перспективности возможных направлений развития.

Предприимчивость как личностное свойство — это способность к самостоятельным и притом неординарным (нетипичным) действиям. Предприимчивость представляет собой «умение предпринять что-нибудь в нужный момент». Предпринять что-либо — значит сделать инициативное, упреждающее действие, проявить активность до того, как будут четко определены ее условия и последствия. Предприимчивость как свойство личности означает способность к *регулярному* и успешному осуществлению такого рода активности, умение быстро принимать решения и действовать в условиях неопределенности.

Предприимчивость как поведение проявляется уже в раннем детстве. Неслучайно Эриксон выделил предприимчивость как третью стадию развития ребенка. Она обычно приходится на возраст от четырех до пяти лет. Дошкольник уже приобрел множество физических навыков и начинает сам придумывать себе занятия,

а не просто отвечать на действия других детей или подражать им. Изобретательность его проявляет себя и в речи, и в способности фантазировать. Социальный параметр этой стадии, говорит Эриксон, развивается между предприимчивостью на одном полюсе и чувством вины на другом. От того, как в этой стадии реагируют родители на затеи ребенка, во многом зависит, какое из этих качеств перевесит в его характере. Дети, которым предоставлена инициатива в выборе моторной деятельности, которые по своему желанию бегают, борются, возятся, катаются на велосипеде, на санках, на коньках, вырабатывают и закрепляют предприимчивость. Закрепляет ее и готовность родителей отвечать на вопросы ребенка (интеллектуальная предприимчивость) и не мешать ему фантазировать и затевать игры. Но если родители показывают ребенку, что его моторная деятельность вредна и нежелательна, что вопросы его назойливы, а игры бестолковы, он начинает чувствовать себя виноватым и уносит это чувство вины в дальнейшие стадии жизни.

Предприимчивость как личностное свойство особенно важна для профессий, связанных с управлением и бизнесом. Об этом свидетельствуют данные, полученные С. А. Ермолиным: среди чиновников-управленцев лиц с высокой предприимчивостью обнаружено 89,6%; среди студентов-первокурсников факультета управления и экономического факультета — 91,7, в то время как среди студентов-гуманитариев — только 42,1%. Для предприимчивого руководителя характерны творческий и ответственный подход к выполнению обязанностей, способность к инициативному, без административного давления решению поставленных задач. Предприимчивость содержит элементы новизны и реализуется в деятельности, ориентированной на поиск, обоснование, принятие и реализацию высокоэффективных решений, прежде всего управленческих. Таким образом, предприимчивым может считаться тот руководитель, который мыслит гибко, масштабно и перспективно; умеет анализировать, распознавать и использовать конъюнктуру в интересах своей организации; своевременно принимает и реализует обоснованные неординарные управленческие решения, проявляя при этом готовность идти на оправданный риск; убеждает и заинтересовывает коллектив.

Предприимчивость может рассматриваться как более широкий, не связанный только с деловой активностью психологический феномен, обеспечивающий успешную адаптацию человека к жизни в условиях рыночной экономики. Предприимчивость чаще всего связывается не столько с экономической практикой, сколько с житейской мудростью, преодолением житейских трудностей. Она необходима для эффективного преобразования окружающего мира, адаптации к нему, инициативного поиска способа решения проблем, изобретения чего-то нового.

В ходе анализа было выявлено, что чаще всего в СМИ предприимчивость выступает как инструментальная ценность. Среди понимания ценности предприимчивости можно выделить следующие: возможность проявить себя; изобретательность, новаторство; способность принять правильное решение, проявить деловую хватку; воровство, обман, мошенничество; смекалка, жизненная мудрость; средство личного обогащения; возможность манипулировать другими людьми; использование ситуации в личных целях.

Базунова М. Е. 2007. С. 18.

Во многих западных странах предприимчивость людей давно стала чуть ли не религией, непременной составляющей качества жизни (Ф. фон Хайек, Р. Хизрич, М. Питерс, М. Вудкок, Д. Фрэнсис, Д. О'Шонесси, Д. Карнеги и др.). Однако в нашей стране в не столь отдаленные времена предприимчивость рассматривалась как чуждое нашей действительности буржуазное качество личности. Чтобы продвигаться по службе, быть на хорошем счету, надо было быть скромным и не «высовываться». Исполнительность и послушание ценились выше инициативы и творчества. Человек, много лет работавший на одном месте, вызывал положительные оценки, хотя вполне возможно, что это было лишь следствием его общей пассивности. Напротив, тот, кто искал пути реализации, менял работу, стремился к росту, вызывал подозрение. Новатору, который объективно не может не вступать в конфликт с консервативным окружением, часто приписывались, да нередко и сейчас приписываются, как начальством, так и сослуживцами, отрицательные моральные качества — карьеризм, стяжательство и, само собой разумеется, нескромность.

Убедившись на собственном опыте, что личная инициатива очень часто наказуема, человек выбирал путь наименьшего сопротивления: лучше обходиться малым, чем прилагать усилия. Такого рода «уход» работника закономерно вел к застою, стагнации экономики, снижению нравственного уровня общества. Лишь с конца 1980-х — начала 1990-х годов предприимчивость получает признание как предмет исследования и педагогического опыта (Бояринцева А. В.).

Преодоление психологии социальной инерции, оставшееся нам в наследство от развитого социализма, в первую очередь относится к предпринимательству. Без живой инициативы, новаторства, творческого подхода, предприимчивости невозможно решать накопившиеся проблемы. Рыночная экономика, основанная на конкуренции, свободе производителей, требует гораздо больше работников различных уровней с новым мышлением, свободным от стереотипов и догм. Очень важным в связи с этим является процесс формирования у молодежи предприимчивости как качества личности. И в этом направлении уже осуществляются психолого-педагогические исследования (Чигиринская Н. В., 1995; Чигиринская Н. В., Чигиринский Ю. Л., 1993; Чигиринская Н. В., Школьник Г. И., 1994; Вяткин Б. А., Ротманова Н. В., 2008).

Предприимчивость является одной из важнейших черт делового человека. Это люди новаторы, инновационно мыслящие, могущие принять и претворить в жизнь важное решение, которое, однако, не обязательно связано с предпринимательством.

Чем более предприимчив человек, тем чаще он любит творческую работу, требующую организаторских способностей, инициативности, умения прогнозировать ситуацию. По данным М. Е. Базуновой (2007), предприимчивые люди в 1,4 раза чаще других выполняют функции организатора-инициатора, генератора идей, в 2 раза чаще выступают в качестве стратега и в 1,5 раза реже выступают просто реализатором идей. Специалисты, говоря о предприимчивости как о сложном, многомерном явлении хозяйственной жизни, выделяют ряд основных ее признаков:

- самостоятельность поведения хозяйствующих субъектов;
- новаторство и новизна в достижении целей с опорой на собственную инициативу;

- деловитость и практичность;
- смелость и изобретательность;
- состязательность и небоязнь хозяйственного риска;
- ориентация на достижение наивысших результатов, эффективное использование ресурсов.

О важности предприимчивости в современных условиях российской жизни говорит зафиксированный в эмпирических исследованиях факт возрастания значимости предприимчивости как жизненной ценности по оценкам представителей самых разных социальных групп. Наиболее выразительно эта ценность представлена в молодежной среде.

В нашей стране предприимчивость как психологическая категория и явление хозяйственной жизни стала предметом специального изучения в конце 1970-х годов, когда возникла потребность перевода экономики на преимущественно интенсивные методы развития и усилилась необходимость перестройки хозяйственного механизма. В этот период была проведена дискуссия о месте и роли предприимчивости. В это же время появляются первые работы, в которых исследуются не только социально-экономическое, но и психологическое содержание, формы и особенности использования предприимчивости (Абрамова Г. П., Айдинян Р. М., Зуев Ю. П., Попов С. Г., Любимова Н. Г. и др.).

Чигиринская Н. В. 1995. С. 4.

В исследовании С. А. Ермолина было выявлено, что среди мужчин лиц с высокой предприимчивостью больше (среди студентов — 88,9%, среди чиновников — 87,5%), чем среди женщин (соответственно 46,3 и 32,5%).

Предприимчивость рассматривается как сложное интегральное качество личности, которое обусловливается сочетанием ряда первичных личностных качеств. Это предположение нашло подтверждение в ряде психологических исследований.

Как показано М. Е. Базуновой (2007), чем моложе возраст, тем чаще люди оценивают себя как предприимчивых. По ее же данным, существуют поколенческие различия в понимании предприимчивости.

Молодые руководители (21–30 лет) считают предприимчивость терминальной ценностью: рассматривают ее не только как средство достижения жизненных целей, но и как саму цель. Они более других возрастных групп воспринимают и понимают инновационную и судьбоносную значимость предприимчивости, которую обогащают хорошее образование и желание работать.

Категория людей среднего возраста (31–45 лет) больше склонна рассматривать предприимчивость только как инструментальную ценность. У них отмечается высокая устойчивость их социально-экономических стереотипов, а зачастую и нежелание что-либо менять в своих привычках. Чаще всего они видят в предприимчивости лишь способ преодоления экономических проблем, вынужденную активность и средство обретения уверенности и независимости. Чаще всего синонимом предприимчивости у них является слово «крутиться». Предприимчивость для этой возрастной категории стала способом выживания.

При этом у них не было выявлено доминирования отрицательного отношения к предприимчивости. Их отношение к предприимчивости противоречиво, так как они не хотели бы, чтобы их дети проявляли предприимчивость, в первую очередь связанную с материальной вынужденностью.

Положительная оценка предприимчивости снижается с возрастом, начиная с 40 лет. В группе старше 45 лет было более всего негативных высказываний о предприимчивости. Если даже люди положительно относятся к такому типу поведения, то считают его молодежным и потому думают, что «их время упущено», называют себя «жертвами советского воспитания» (при этом подавляющее большинство опрошенных данной возрастной категории хотели бы быть предприимчивыми).

Исследование М. Е. Базуновой (2007) показало, что вне работы поведение практически не меняется. Это говорит о том, что предприимчивость универсальна для любого вида деятельности, сферы приложения усилий, связанных с решением различных проблем (государственных, групповых, личных), даже в случае мошеничества.[1] Предприимчивым людям предопределено в большей степени инициировать поведение окружающих, вести за собой, направлять их деятельность, нежели просто исполнять чужую волю. Это обусловлено наличием уверенности в себе, деловой хватки и жизненного опыта, но не только этим.

Н. В. Ротмановой (2005) были обнаружены связи предприимчивости с такими свойствами личности по Кеттеллу, как интеллект (.48, $p < .01$), эмоциональная устойчивость (.52, $p < .001$), сила Сверх-Я (.37, $p < .05$), смелость в общении (.57, $p < .01$), проницательность и расчетливость (.68, $p < .001$), самостоятельность (.56, $p < .001$). В целом, данный набор свойств соответствует набору, полученному другими исследователями (Магун В. С., 1997; Турецкая Г. В., 1998) в качестве личностных предпосылок успешности предпринимательской деятельности.

При изучении корреляционных связей показателя «предприимчивость» со свойствами других уровней интегральной индивидуальности (уровня организма, психологического и социально-психологического уровней, а также их подуровней) было выявлено, что предприимчивость связана со свойствами личностного уровня интегральной индивидуальности одно-многозначными взаимосвязями, а со свойствами нейродинамики, темперамента и социально-психологического уровня — много-многозначными, что, по теории В. С. Мерлина, позволяет предположить: свойство «предприимчивость» является свойством личностного уровня.

С. А. Ермолин выявил, что у лиц с высокой предприимчивостью в сравнении с лицами с низкой предприимчивостью чаще отмечаются высокие показатели склонности к риску, инициативности, самостоятельности, интернальности, инновационного мышления и реже — избегания неудачи (рис. 3.3).

---

[1] Трудно согласиться с точкой зрения (Базунова М. Е., 2007), что предприимчивость предусматривает только социально одобряемые цели в отличие от мошенничества, связанного с деструктивными целями. Часто жулики показывают себя более предприимчивыми, чем честные граждане (вспомним пьесу В. Шукшина «Энергичные люди»). Во многом именно этим было вызвано ироничное или даже отрицательное отношение советского общества к слову «предприимчивость», которое было синонимом хитрости.

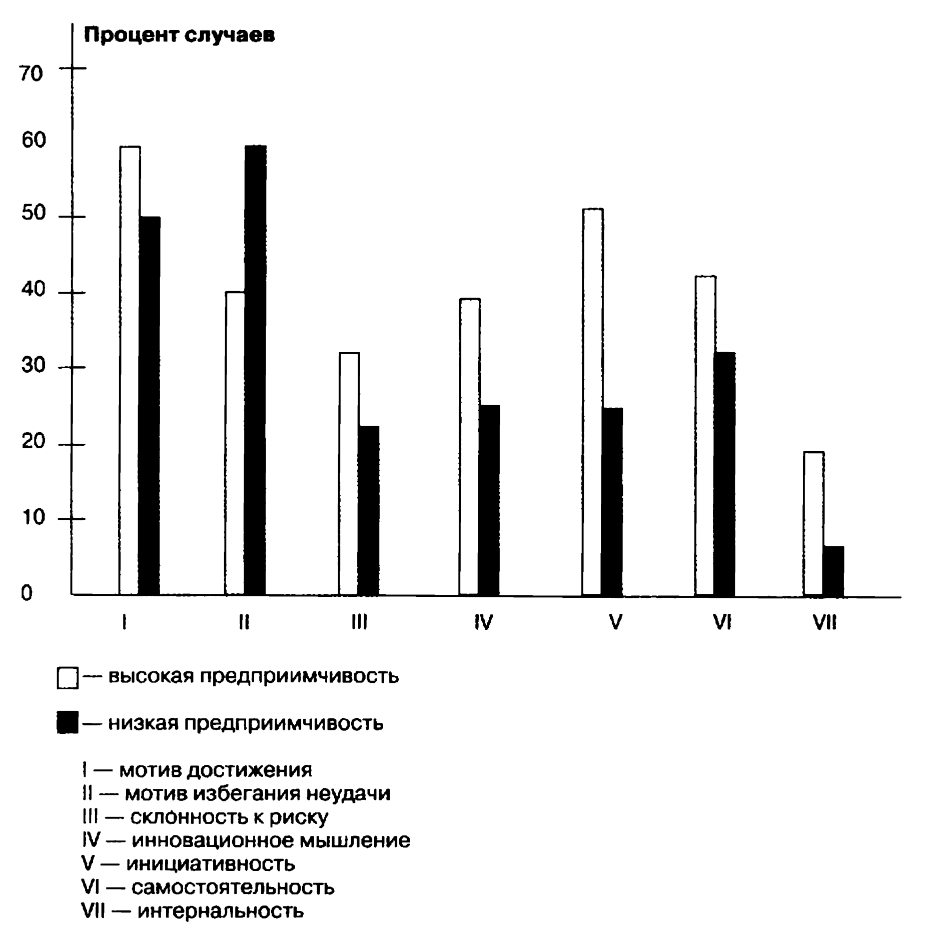


Рис. 3.3. Выраженность личностных качеств у лиц с высокой и низкой предприимчивостью

В рамках исследований в области психологии предпринимательства были эмпирически выявлены личностные особенности успешных предпринимателей, которые во многом совпадают с коррелятами предприимчивости. К их числу относятся прежде всего особенности мотивационной сферы: преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудач; четкая постановка позитивных целей деятельности и активное последовательное стремление к их достижению; уверенность в своих возможностях достижения успеха (самоэффективность); позитивное отношение к ситуации достижения и соревнования с другими людьми; адекватная самооценка и уровень притязаний.

Другой отличительной психологической особенностью успешных предпринимателей является преобладание интернального локуса контроля, т. е. уверенность в своей способности контролировать значимые для себя события и принимать на себя ответственность как за свои достижения, успехи, так и за неудачи. Преобладание интернальности сочетается с выраженностью таких качеств, как высокая

активность и инициативность, уверенность в себе, независимость и самостоятельность, высокая самооценка, самоконтроль и ответственность за свое поведение.

Результаты психологических исследований отношения предпринимателей к риску позволяют сделать вывод о том, что в отличие от распространенных житейских представлений предприниматели в целом не являются людьми, склонными жить и действовать в условиях высокой степени риска. Вместе с тем они отнюдь не избегают риска как такового, отчетливо понимая, что риск — неотъемлемое условие достижений и полностью безрисковое поведение не приводит к ощутимым достижениям, которые для них стоят на первом плане.

Скорее для них характерны эмоциональная устойчивость и самообладание, определяющие способность эффективно принимать решения и действовать в условиях риска и неопределенности. Более характерными для успешных предпринимателей оказались позитивное отношение к соревнованию (конкуренции) в экономической деятельности и высокая оценка собственной конкурентоспособности.

Важной составляющей эффективности экономической самореализации является реализация своих знаний на практике. Некоторые студенты еще на этапе получения полного высшего образования начинают работать по будущей специальности или в сфере, не связанной с ней. В качестве объективного критерия данного параметра нами рассматривалось наличие у студентов работы. Выделились следующие группы: 1) студенты не совмещают работу с обучением; 2) учатся и работают по специальности; 3) учатся и работают не по специальности. Наибольшие значения по всем показателям предприимчивости выявились у студентов, которые учатся в университете и одновременно работают не по специальности психолог, наименьшие — у студентов, не совмещающих обучение и работу.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что предприимчивость является личностным образованием, способствующим наиболее эффективной реализации человеком себя в практической деятельности, но не всегда связанной с психологией. Вероятно, данный факт обусловлен неумением студентов пока еще экономически грамотно реализовывать себя в психологической практике.

Вяткин Б. А., Ротманова Н. В. 2008. С. 75.

Деятельность предпринимателя и предприимчивость. Предприимчивость как совокупность психологических особенностей личности соотносится с предпринимательством как особым видом экономической деятельности, связанным с созданием и осуществлением собственного дела, предприятия, направленного на достижение денежной или иной выгоды, которая является мерой его успеха. В этом аспекте предпринимательство определяют как деятельность, осуществляемую в условиях риска и ответственности за результаты предприятия, жесткой конкурентной борьбы между предпринимателями и стремление к поиску новых возможностей получения прибыли (Шумпетер, Хайек и др.).

Успешное предпринимательство, несомненно, связано с таким личностным человеческим качеством, как предприимчивость. Не случайно у этих слов общий корень. Но считать его обязательным сущностным признаком предпринимателя не следует.

С одной стороны, не все предприимчивые по своему психологическому складу люди являются предпринимателями. Предприимчивость людей проявляется не только в сфере бизнеса, но и в генерировании идей в науке, в изобретениях, в культурном творчестве, в политической деятельности и даже просто в бытовой сфере у многих, не занимающихся профессиональной предпринимательской деятельностью.

С другой стороны, часто бывает, что за выполнение предпринимательской деятельности берется человек, не обладающий в должной мере названным личностным качеством. Например, человек получил дело по наследству и пытается его вести, а между тем качеством предприимчивости не обладает. Другой сам начинает бизнес с нуля, считая, что способен к такой деятельности, а в действительности нужными качествами не обладает. Можно отметить и еще ряд типичных ситуаций, когда люди пытаются в силу разных причин и обстоятельств заниматься бизнесом, хотя не обладают предприимчивостью и другими необходимыми психологическими качествами. В таких случаях деятельность этих людей, как правило, не может быть успешной, в большинстве случаев дело заканчивается разорением. Правда, спасительную для дела роль могут сыграть способные менеджеры, компенсируя отсутствие у хозяина нужной предприимчивости и других деловых качеств.

По данным М. Е. Базуновой (2007), только половина опрошенных ею руководителей считают себя предприимчивыми.

При оценке реального поведения своих руководителей респонденты не склонны считать их предприимчивыми (только 40,2% считают своих руководителей предприимчивыми). Предприимчивость подчиненных чаще всего связывается с вынужденной необходимостью; предприимчивость руководителей ассоциируется с уже достигнутым статусом и особенностью характера. То есть считается, что подчиненные предприимчивы «поневоле, для себя, не масштабно». Руководители — заслуженно, глобально, более значимо.

Базунова М. Е. 2007. С. 18.

Среди множества людей, приходящих в бизнес, существуют и такие, для которых выраженный дух предпринимательства является естественной предпосылкой выбора этого пути. Люди с предпринимательской жилкой еще в советскую эпоху ярко демонстрировали возможность преодолеть силой своих устремлений давление жизненных обстоятельств. Кто-то из них ходил на Северный полюс, кто-то выпускал самиздат, кто-то занимался фарцовкой и спекуляцией. Однако у подобных людей в целом не больше шансов пройти этот путь дальше или успешнее, чем у других, свидетельством чему является множество неудач в бизнесе бывших успешных фарцовщиков.

В исследовании М. Е. Базуновой (2007) выявлен ряд условий, способствующих проявлению и формированию предприимчивости. Предприимчивость зависит от социальной среды — предприимчивых, по их оценкам, людей чаще других окружают предприимчивые же люди. И наоборот: чем менее респондент оценивает себя предприимчивым, тем реже его окружают предприимчивые люди. Актуализации предприимчивости способствуют неблагоприятные жизненные

обстоятельства, которые вынуждали людей преодолевать их, ломать ситуацию. Предприимчивость формируется в процессе жизни, под воздействием внешних, вынужденных обстоятельств. Проявляя предприимчивость, человек использует новые возможности, выбирает так называемую активную адаптацию. Таким образом, предприимчивость способствует вертикальной социальной мобильности личности, ускоряет адаптационные процессы и т. п. Предприимчивость формирует личная инициатива и самостоятельность.

3.4. Особенности личности и стимулирование труда

Одним из способов стимулирования является использование поощрения и наказания. В одном норвежском концерне психологи провели исследование и выяснили, что те сотрудники, которых хвалили, улучшили свою работу в следующем году, а те, которых порицали, на следующий год либо не улучшили свою работу, либо стали работать хуже (Stronegerr, 2007). Однако очевидно, что в этом исследовании могли бы быть выявлены и индивидуальные особенности, чего автором не было сделано. Между тем Грей (Gray, 1973), исследовав мотивационные различия между экстравертами и интровертами, пришел к выводу, что у первых преобладает стремление к вознаграждению, а у вторых — к избеганию наказания. В связи с этим экстраверты лучше выполняют работу, если они ожидают вознаграждения, а интроверты — если им грозит наказание. Исходя из представлений Грея бесполезно пытаться мотивировать экстраверта, угрожая страшным наказанием (лишением премии, увольнением), как и мотивировать интроверта путем повышения зарплаты или дополнительными льготами. Поэтому в торговле, где в основном работают экстраверты, стимулирование работников будет происходить при регулярном и разнообразном вознаграждении. В бюрократических же организациях, где большинство сотрудников интроверты, наилучшим способом мотивации является угроза применения санкций.

Фернхем (Furnham, 1992) считает, что используемые в организациях стимулы (например, зависимость зарплаты от уровня выполнения работы, возможности продвижения по службе) и санкции (например, возможность увольнения, наложения штрафа) по-разному воздействуют на различных сотрудников организации. Экстравертированные организации (т. е. те, где среди работников преобладают экстраверты) могут мотивировать свой персонал и формировать его поведение с помощью небольших (но постепенно возрастающих и достаточно ощутимых) поощрений, действующих на подкрепление. Эффективность такого стимулирования повышается, если оно проводится регулярно, последовательно и публично. Такие поощрения, как присуждение звания «продавец месяца», ежегодные премии за продуктивность, тактичность, безупречные отношения с клиентами и т. п., по-видимому, дают наибольший эффект, если используются для мотивации экстравертов. Интровертированные организации (т. е. те, где среди работников преобладают интроверты, чрезвычайно чувствительные к санкциям и наказаниям) могут использовать наказания с целью пошаговой выработки желаемого поведения или по крайней мере предотвращения нежелательного поведения. Так, например, угроза неминуемого увольнения, принудительного выхода на пенсию или частичной занятости может заставить интровертов работать усерднее, однако слабо воз-

действует на экстравертов. В интровертированных культурах следует регулярно напоминать людям о том, что нарушение установленных правил или плохое выполнение работы наказуемо. Очевидный основной вывод состоит в том, что системы управления, предназначенные для регулирования поведения работников, должны обладать чувствительностью к основным индивидуальным различиям. Следует использовать как «кнут», так и «пряник», но эти методы будут оказывать неодинаковое воздействие на разных людей.

Фернхем А., Хейвен П. 2001. С. 227.

Показано также, что чем выше уровень нейротизма, тем выше чувствительность человека как к поощрению, так и к наказанию. Поэтому по отношению к людям с низким уровнем нейротизма (т. е. низкочувствительным) иногда необходимо использовать строгий контроль и жесткие дисциплинарные меры (Wakefield, 1979).

3.5. Профконсультация и профотбор как путь реализации возможностей личности

В связи с изложенными выше данными встает вопрос о необходимости профконсультации, а в ряде профессий — и профессионального отбора с учетом способностей и особенностей личности человека,[1] хотя с этим некоторые психологи и не согласны. Например, Е. А. Климов и В. С. Мерлин утверждали, что, поскольку рабочие, имеющие разные типологические особенности, показывают (благодаря сформированности определенного стиля деятельности) одинаковую производительность труда (т. е. все выполняют план на 100%), нет необходимости отбирать людей. «Главная задача <...> психологии труда состоит не столько в профотборе, сколько в том, чтобы путем рационализации обучения устранить самый факт отбора», — писал Е. А. Климов (1959. С. 75).

В пользу позиции этих ученых говорит и тот факт, что типологические особенности взаимно компенсируют друг друга в своей приспособительной функции. Например, низкая терпеливость (неспособность долго работать на фоне усталости), которой отличаются лица со слабой нервной системой, может быть в определенной степени компенсирована наличием у них инертности нервных процессов, преобладанием торможения по внешнему балансу или преобладанием возбуждения по внутреннему балансу. И наоборот, нетерпеливость людей подвижных компенсируется у них силой нервной системы и т. д. Это дает возможность людям с разными типологическими особенностями одинаково успешно приспосабливаться к одной и той же деятельности, не предъявляющей к человеку максимальных требований.

[1] С. Г. Лопатин (1989) выявил, что многие специалисты отказываются от руководящих должностей из-за того, что считают себя неспособными к такой работе. Из 1725 опрошенных в момент назначения на руководящую должность лишь 8,8% сочли себя готовыми к ней, 20% согласились под нажимом, а 66% нашли у себя способности к руководству постфактум. Отсюда следует, что изучение психологических особенностей и способностей в процессе профконсультации и отбора может помочь людям понять, к чему они пригодны, а к чему нет, устранит необоснованные во многих случаях сомнения в наличии необходимых для выполнения той или иной деятельности профессионально важных элементов.

В противовес этой точке зрения К. М. Гуревич (1970) доказывал, что в профессиях первого типа, связанных с экстремальными ситуациями и большим нервно-психическим напряжением, отбор необходим. По этому поводу К. М. Гуревич (1974) пишет: «Различия по степеням представленности свойств нервной системы не имеют решающего значения для достижения общественно необходимой эффективности труда и не сказываются заметным образом на удовлетворении, получаемом от труда, в подавляющем большинстве профессий». Далее автор отмечает: «Одновременно показано, что имеется группа профессий, пригодность к которым формируется только при наличии некоторых природных данных, степень и модальность которых может быть установлена путем предварительного анализа и последующей экспериментальной проверки» (с. 5).

Значительная часть исследований в области психологии персонала посвящена отбору и процессу найма. Еще одна (менее распространенная) функция, касающаяся персонала, предполагает принятие решений о том, какую работу поручить нанятым работникам. Она называется либо расстановкой, либо классификацией (в зависимости от оснований для получения работы). Во многих случаях отбор и расстановка кадров не отделимы друг от друга. Однако в некоторых организациях <...> решения об отборе и расстановке принимаются отдельно друг от друга.

Расстановка отличается от классификации количеством предикторов, используемых для выбора подходящей работы. Первая предполагает отнесение претендентов к одной из двух или более групп (направление на одну из двух или более работ) на основании одного прогностического показателя. Многие старшеклассники, например, попадают в математические классы по результатам тестирования математических способностей.

Классификация предполагает определение людей на разные виды работы исходя из двух или более валидных прогностических факторов. По этой причине квалификация отличается большей сложностью; однако она приводит и к более точному назначению человека на работу, чем расстановка.

Мучински П. 2004. С. 196–197.

Упражняемость может снизить индивидуальные различия, но не может их снять. «Каким бы ни было влияние упражнения на величину индивидуальных различий, — говорят Д. Тифин и Э. Маккормик, — представляется ясным, что обучение редко изменяет относительное положение индивидов в их способности выполнять какую-либо работу. <...> Ни одно промышленное предприятие поэтому не должно ожидать от своей программы профессионального обучения дать всем рабочим одинаково высокий уровень эффективного выполнения работы, если рабочие не будут вначале отобраны с учетом их возможностей достижения этого высокого уровня» (Tiffin, MacCormick, 1961).

В. Г. Лоос отмечает: «Существует мнение, что при соответствующих методах обучения можно добиться определенного уровня успешности у каждого человека, выбравшего одну из массовых профессий. Но и здесь следует возразить. Ведь и общество, и сама личность многое теряют от того, что работа осуществляется с определенным, а не высоким или максимальным уровнем успешности. Потери начинаются уже с профессионального обучения, когда на людей с недостаточной

профессиональной пригодностью затрачивается гораздо больше времени и материальных средств. Затем эти люди работают менее производительно, испытывая, вполне естественно, неудовлетворенность результатами своей трудовой деятельности. В итоге либо постоянное переживание “профессиональной неполноценности”, либо перемена профессии» (1974. С. 93).

ГЛАВА 4

Профессиональная деформация личности

4.1. Что такое профессиональная деформация личности?

По статистическим данным, работа занимает у современного человека в среднем почти четверть времени его жизни (18 лет из 80) и ее воздействие на личность весьма заметно. Изменения, происходящие в личности под влиянием какой-либо профессии, имеют терминологическое обозначение — *профессиональная деформация личности.*

Одним из аспектов обсуждаемой в данной книге темы является влияние специфики профессиональной деятельности и профессиональной среды на особенности личности. «Профессиональная роль многогранно влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, она тем самым преобразует весь его облик. Ежедневное, на протяжении многих лет, решение типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но формирует и профессиональные привычки, определяя стиль мышления и стиль общения» (Грановская Р. М., 1984). Эти влияния, приводя к профессиональной деформации личности, добавляют новые краски в типические и индивидуальные различия между профессионалами, связанные с естественным отбором субъектов в ту или иную деятельность в соответствии с темпераментными и характерологическими особенностями, о которых говорилось выше.

О недостаточной изученности этого вопроса пишет А. Л. Свенцицкий (1987): «Проблема “профессиональной деформации” почти совершенно не изучена, хотя представляет значительный интерес и в теоретическом, и в прикладном плане. <...> Исследования этого феномена должны проводиться на стыке социальной психологии труда и дифференциальной психологии, поскольку закономерно возникает вопрос о соотношении индивидуальных различий работников с их подверженностью “деформирующим” воздействиям профессиональной роли» (С. 40). Кроме того, как отмечает Б. Д. Новиков (1993), «исследования по этой проблематике (касающиеся сотрудников пенитенциарных учреждений. — *Е. И.*) искусственно

выпали из поля зрения ученых. Лишь отдельные энтузиасты в разное время продолжали эти исследования, результаты которых были засекречены. Только в последние годы все более остро заговорили об отклоняющемся поведении офицеров МВД, об их <...> деформациях» (С. 10).

Следует отметить, что понятие «профессиональная деформация» отсутствует в психологических словарях, что создает довольно разнообразное понимание этого психологического явления, порой слишком расширительное. Это видно и из следующей цитаты: «Известно, что под влиянием деятельности у железнодорожных диспетчеров вырабатывается потребность работать максимально точно, без малейшей ошибки. У телефонисток же в процессе труда вырабатывается потребность в максимальной скорости реакции. Работники автоинспекции научаются лучше распознавать скорость движения, ошибки водителей в маневрах. У паспортисток "наметан глаз" на подделку документов. Работники отделов кадров, продавцы очень хорошо распознают особенности личности по внешнему облику» (Безносов С. П. 2004. С. 184). Когда под влиянием профессии формируется новая особенность личности (как у железнодорожных диспетчеров или телефонисток), то это можно расценивать как профессиональную деформацию личности, но когда работники автоинспекции или паспортистки формируют умение распознавать (дифференцировать) различные ситуации и объекты, то это можно отнести к развитию профессионально важных качеств, умений, но не к деформации личности. Иначе любое развитие мы будем принимать за деформацию, и тогда использование этого понятия теряет всякий смысл.

Слово «деформация» (от лат. *deformatio*) означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней среды. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер («История советской психологии труда», 1983). Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, льстивость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении. Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении. Установлено также, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника (Маркова А. К., 1996).

Психология. 2000. С. 513.

В связи с этим целесообразно ограничить рамки этого понятия. *Под профессиональной деформацией следует понимать приобретение человеком в результате работы в данной профессии некоторых специфических особенностей взгляда на*

мир и поведения (стереотипы, привычки), которые могут проявляться не только в профессиональной деятельности, но и вне ее.

Под профессиональной деформацией понимается изменение сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионального труда, сопровождающееся переносом профессионального поведения на внепрофессиональные сферы.

Дворцова Е. В., Литвиненко Е. В. 2007. С. 440.

Характеристиками профессиональной деформации личности являются: быстрота ее развития, глубина деформирования, степень ее устойчивости, широта (проявляется только в процессе профессиональной деятельности либо еще и вне этой деятельности).

4.2. Причины и механизмы появления профессиональной деформации личности

Различные виды деформации имеют различные причины и механизмы своего возникновения. У людей, наделенных властью (судьи, командиры в армии, учителя, полицейские, начальники всех рангов, чиновники и др.), деформация личности возникает вследствие затруднительности ее ограничения, невозможности лишить носителя деформации власти, а также вследствие отсутствия общественного контроля и критики. Н. А. Чернышев (1989) отмечает и другие причины: разрыв между познавательными и оценочными компонентами правосознания работников; привычка к власти, большой удельный вес использования принудительных средств при осуществлении профессиональных функций; рассогласование между целями, закрепленными в законе, ведомственными целями и интересами конкретного работника.

У медицинских работников профессиональная деформация может быть следствием адаптации к психотравмирующим ситуациям и возникновения защитных механизмов, препятствующих эмоциональному выгоранию, в частности механизма привыкания. Отсюда появляются эмоциональная тупость, черствость по отношению к больным и т. д.[1]

Во многих профессиях, в которых специалистам приходится общаться и взаимодействовать с большим количеством людей, вырабатывается стереотипность используемых приемов как механизм экономизации затрачиваемых усилий.

Влияет и среда, в которой оказывается тот или иной молодой специалист. Чтобы не быть белой вороной или чтобы поднять свой профессиональный престиж, он начинает подражать «бывалым» в поведении, переходит на используемый ими сленг.

---

[1] Вспоминаю, как менялось отношение студенток-медичек первого курса к посещению ими занятий в анатомическом зале. Первоначально только вид трупа вызывал у некоторых из них отвращение и боязнь. Но вот прошло несколько месяцев учебы, и те же студентки могли в перерыве между лекциями поедать принесеннные из дома бутерброды, положив их на препарируемый труп.

4.3. Проявления профессиональной деформации у представителей различных профессий

С. В. Кондратьева (1980) и А. В. Осницкий (2001) указывают на то, что с ростом стажа работы у некоторых *учителей* формируется излишняя обобщенность в восприятии учеников, их деперсонализация. Такие учителя рассматривают конкретного ученика только как типичного представителя, абстрагируясь от индивидуальных особенностей, что снижает эффективность воздействия на него. Монологичность, жесткая структурированность и формализованность коммуникативных процессов снижает у учителей самокритичность, формирует компенсаторное ощущение превосходства над окружающими. Они привыкли навязывать свою точку зрения окружающим и не умеют подчиняться другому человеку. У них формируются мнительность и педантичность, происходит снижение живости, эмоциональности и самообладания, растут импульсивность и интенсивность самоконтроля.

Г. А. Виноградова (2001) отмечает, что большинству педагогов присуща поучающая, дидактическая манера речи, которая проявляется и в сфере личных отношений (т. е. и в обычной жизни они занимаются своим любимым делом – поучают тех, с кем общаются). У учителей проявляются излишние авторитарность и категоричность. Они упорно стремятся доказать окружающим свое лидерство и получить признание. Властность с чрезмерной дидактичностью приводят к подавлению чувства юмора. У них наблюдается упрощенный подход к проблемам. Если это оправданно в профессиональной деятельности, то вне ее такой подход приводит к ригидности и прямолинейности мышления (Грановская Р. М., 1984; Рогов Е. И., 1998). Как правило, у педагогов завышенная самооценка, не зависящая от их статуса.

Профессиональная деформация учителей разного типа может выражаться по-разному. Так, у «коммуникаторов» могут появиться излишняя общительность, говорливость, сокращение дистанции с партнером, обращение к нему как более молодому, неопытному («сюсюкание»), стремление затрагивать интимные темы и пр. Учитель-«организатор» может стать излишне активным, вмешиваясь в личную жизнь других людей, стремясь научить их, как «жить правильно». Он нередко пытается подчинить себе окружающих, стремится командовать, организовать их деятельность независимо от ее содержания. Учитель-«интеллигент» может сформировать у себя склонность к философствованию, мудрствованию, может стать моралистом, видящим вокруг себя только плохое, восхваляя старые времена и ругая молодежь за безнравственность. При склонности же к самоанализу он может уйти в себя, в созерцание окружающего мира и размышления о его несовершенстве. Деформация учителя-«предметника» связана с преподаваемой им дисциплиной. Эти учителя пытаются внести элемент «научности» в любые, даже бытовые, ситуации, неадекватно используя наукообразные способы поведения и оценивая других людей сквозь призму их знаний предмета.

Проявлением профессиональной деформации у учителей и воспитателей дошкольных учреждений является рост (со стажем) конфликтности и скрытой либо явной агрессивности (Панова Е. М., 2009).

У *практикующих психологов* с годами работы наступает равнодушие к пациентам. Степень развития данного синдрома зависит от стажа работы, от интенсивности графика, от проблем, с которыми работает данный психолог, от его личностных особенностей и от многих других факторов. Однако на любой стадии деформации в данном направлении психологи отмечают потерю интереса к проблемам и личностям своих клиентов, стремление как можно сильнее отгородиться от них набором выработанных практических навыков помощи, постоянную тенденцию к сведению конкретной проблемы к определенной схеме, а клиента — к определенному типу (т. е. абстрагирование от ситуации «здесь и теперь» в ситуацию «везде и всегда»).

Специфические профессиональные деформации присущи и *медицинским работникам*. Р. Конечный и М. Боухал (1983) по поводу этого пишут: «Профессиональной деформацией являются и поведение, и выражения медицинских работников, при которых под влиянием привычки проявляется черствость по отношению к больным в такой степени, что у немедиков создается впечатление бездушия и цинизма. Например, если врач или медсестра не считают нужным отделить, хотя бы ширмой, умирающего больного в двадцатикоечной палате. Или врачи, совершая обход, при больном дискутируют о неблагоприятном исходе его болезни. Или в анатомическом зале шутят над трупами, рассказывают анекдоты» (с. 255).

Профессиональная деформация, отмечают авторы, проявляется у врачей в используемом ими жаргоне. Они могут, например, сказать, что в палате лежат четыре желудка, три желчных пузыря и одна почка. Для врачей больные делятся на «язвенников», «астматиков», «ревматиков» и т. п.

Дегуманизацию отношения медицинских работников к пациентам, а отсюда грубость и безответственность к своему делу, отмечают многие отечественные и зарубежные авторы (Носов С. Д., 1975; Смольняков А. И., Федоренко Е. Г., 1976; Ташлыков В. А., 1964; Харди И., 1974; Sihleann, Athanasin, 1973 и др.).

Многие опытные *терапевты* имеют «клинический взгляд» на окружающих: по внешним признакам они автоматически диагностируют наличие у них заболеваний даже во внеслужебной ситуации. Но с другой стороны, со временем лечащие врачи и средний медперсонал перестают видеть перед собой человека со всеми присущими ему личностными особенностями. Такая профессиональная деформация называется по-разному — как «потеря больного», как «ветеринаризация» медицины (Богорад И. В., 1983; Глязер Г., 1965; Еренкова Н. В., 1987; Караванов Г. Г., Коршунов В. В., 1974; Матвеев В. Ф., 1984; Остапенко А. Л., 1985; Сук И. С., 1984; Jones, 1961 и др.).

Ведущий практическое занятие доцент в присутствии больного, употребляя медицинскую, но для образованного и интеллигентного человека вполне понятную терминологию, описывает течение его безнадежного заболевания вплоть до смерти.

«Больной был перепуган как кролик, а мы были потрясены», — так закончил студент свое сообщение.

Студентка-медичка сообщает: «Привели находящегося в полном сознании больного в операционный зал, полный крови от предыдущих операций. Я сама там чуть не упала в обморок».

Иногда деформация проявляется в виде профессионального восхищения у врача. <...> Рентгенолог радостно восклицает: «Уже давно я не видел такую прекрасную каверну!»

Конечный Р., Боухал М. 1974. С. 243–244.

Другой деформацией медицинских работников является «приборный фетишизм», когда они видят перед собой показания приборов, анализов, но не видят больного (Батрак Г. Е., 1969). Г. С. Абрамова (1995) признаком профессиональной деформации *психологов-психотерапевтов* считает псевдонаучное обезличивание клиента, которое состоит в том, что психотерапевт ориентируется не на реальную жизнь клиента, а на обобщенную схему — свою терапию, которой он пользуется для упорядочивания собственного опыта. Кроме того, он дает моральную оценку клиенту, занимая позицию судьи.

Т. И. Бондаренко (1987) отмечает следующие признаки, присущие *работникам государственного аппарата*: нетерпимость и враждебно-агрессивное отношение к критике, деформация нравственно-жизненных установок и устремлений, карьеризм, корыстные амбиции, замазывание недостатков, стремление к вседозволенности, зазнайство, чинопочитание, беспринципность, приспособленчество.

Характерной особенностью общения и деятельности *сотрудников органов внутренних дел* является то, что им приходится постоянно иметь дело с преступниками, нарушителями общественного порядка и другими лицами с делинквентным поведением. Вследствие этого работники испытывают воздействие отрицательной информации и эмоций, что может вызвать профессиональную деформацию личности. Происходит привыкание к негативу, притупление восприятия делинквентного поведения, что ведет к формализму, бездушию сотрудников ОВД. Необходимые для противостояния преступникам бдительность, готовность противостоять их уловкам и ухищрениям могут перерасти в излишнюю подозрительность, придирчивость, недоверие к любому провинившемуся человеку (Безносов С. П., 2004). Наблюдается перенос негативного отношения к преступникам на отношение к правопослушным гражданам. Некоторые начинающие сотрудники могут посчитать, что подавляющее большинство людей — это потенциальные преступники. С. П. Безносов (2004. С. 218) приводит слова капитана милиции С.: «Я иду по улице и смотрю на действия и поведение граждан только с точки зрения закона. В уме я всегда оцениваю, под какую статью их поступки можно подогнать: это подходит под статью о мелком хулиганстве, а эти действия уже перевалили на статью Уголовного кодекса». Стереотипы мышления у этого работника милиции получили закрепление в структуре личности.

С увеличением стажа работы у сотрудника прокуратуры отмечается повышение показателей агрессии и директивности. Отмечается отсутствие стремления «считаться с другими людьми», учитывать чувства, права и намерения других в своем поведении, строить взаимные равноправные межличностные взаимоотношения, нежелание приспосабливаться к социальному окружению. <...> Установлено повышение <...> склонности к открытому агрессивному поведению <...> повышение подозрительности, напряженности, тревожности и замкнутости.

Дворцова Е. В., Литвиненко Е. В. 2007. С. 440–441.

Неприязнь, подозрительность, вражда по отношению к преступникам могут перерасти в агрессивность, жестокость как свойство личности. Формируется специфичная социальная перцепция: «взгляд на мир из окошка вытрезвителя». Как пишет известный знаток преступного мира писатель А. Константинов (1996), некоторые из сотрудников уголовного розыска признавались в том, что им намного легче общаться с рецидивистами, чем с нормальными, законопослушными людьми.

Как отмечает Р. М. Грановская (1984), профессиональная деформация юристов проявляется через стереотипность их действий, вследствие чего восприятие ситуации становится упрощенным, возникает сверхуверенность в непогрешимости применяемых методов, в своих возможностях, что снижает аналитичность и гибкость мышления. Кроме того, у юристов появляются мелочность в наблюдениях, педантичность, привычка подавлять эмоции, эмоциональная холодность в обычной жизни.

Привычка к своей роли адвокатов и прокуроров не позволяет им посмотреть на судебное дело с противоположной позиции (Гомелаури М. Л., 1976).

В специальном экспериментальном исследовании <...> выяснялись особенности социальной перцепции, наблюдательности различных категорий сотрудников МВД. В исследовании принимали участие две группы офицеров МВД, имеющих звания от лейтенанта до капитана, в возрасте от 25 до 33 лет. Одна группа, численностью 89 человек, состояла из сотрудников милиции, внутренних войск и пожарной охраны, другая — из офицеров ИТУ (исправительно-трудовых учреждений. — *Е. И.*), численностью 58 человек.

Обеим группам предлагался для восприятия и оценки один и тот же кинофрагмент из учебно-документального фильма «Лаборатория». Зрители наблюдали в течение шести минут диалог двух мужчин в белых халатах. Демонстрация велась без звукового сопровождения («немой вариант»). Перед исследуемыми ставилась задача восстановить текст диалога, опираясь на осмысление только невербальных актов общения. Предполагалось, что особенности профессиональной деятельности людей проявятся в их суждениях и наблюдениях за героями ситуации.

В результате оказалось, что действительно некоторые сотрудники ОВД (10%), интерпретируя жесты и мимику собеседников, оценивали их как преступников. Им казалось, что разговор идет между двумя правонарушителями, которые совершили какое-то преступление: «Ссорятся между собой, потому что не могут поделить награбленное», «Идет борьба за лидерство в преступной группировке» и т. п. Хотя на самом деле между двумя научными работниками шел разговор о проблемах деловых взаимоотношений, о предстоящем сокращении штатов лаборатории и, разумеется, ничего криминального в беседе не было.

Причем такое искаженное, деформированное восприятие людей и поступков было характерно только для сотрудников милиции. Офицеры же пожарной охраны, внутренних войск и исправительно-трудовых учреждений ничего криминального в этом сюжете не увидели.

Безносов С. П. 2004. С. 220–221.

В. Л. Васильев (1976) пишет, что профессиональная деформация у *следователей* выражается в неверии в торжество справедливости, нечутком отношении

к людям, в стереотипном подходе к разрешению различных следственных задач, раздражительности, несдержанности. Д. П. Котов и А. И. Шиханцев (1977) отмечают наличие у следователей озлобленности, агрессивности, нерешительности, безразличия, равнодушия к людям, к их судьбам, косности, скептицизма, предвзятости, обвинительного уклона и беспринципности. Как признавалась мне одна женщина-следователь, долгое время занимающая эту должность, она стала циником.

В. В. Волков (1971) в качестве профессиональной деформации следователей обнаружил стремление большинства из них к пассивному отдыху, что связывается им с кабинетным характером их работы; сокращеним круга общения, уменьшением самокритичности, недостаточной коррекцией своего поведения в соответствии с оценками, мнениями других. А. В. Дулов (1973) выделяет у следователей в качестве признаков профессиональной деформации постоянно усиливающуюся самоуверенность, связанную с переоценкой собственного опыта работы; использование в своей деятельности только некоторых приемов, методов, средств; психологическую инерцию; формальное отношение к деятельности, общению; неаккуратность, несобранность, необязательность; раздражительность, грубость, неуважение к другим людям; воспроизведение в себе отрицательных моральных качеств тех, с кем им приходится общаться на работе («с кем поведешься, от того и наберешься»).

У ряда сотрудников правоохранительных органов появляется такая профессиональная деформация, как упоение властью («милиции все дозволено»), что ведет их к противоправному поведению — злоупотреблению административными правами, пренебрежению правилами дорожного движения и т. д. (Колодкин Л. М., 1979).

Профессиональная деформация надзирателей тюрьмы наиболее сильно проявляется в деформации ценностной сферы. В частности, в откровенной беседе высказывались взгляды о том, что нарушают законы и требования нравственности все люди и сдерживает людей до некоторой степени только нежелание сидеть в тюрьме. Другой характерный взгляд на преступников — то, что в тюрьму попадают более глупые из них и даже что многим из них в тюрьме лучше, чем на свободе. Завершая незаконченные предложения «Тюрьма — это...», практически все надзиратели и воспитатели подчеркивают функцию изоляции и практически отрицают возможность исправления или перевоспитания в тюремных условиях.

При обсуждении вопроса о том, есть ли воздействие работы, которой они занимаются, на их личность, вначале такое воздействие отрицается, но после обсуждения текста о стэнфордском тюремном эксперименте они сами начали приводить примеры. В частности, одна из женщин вспомнила, что на днях обратилась к своим детям со словами: «На прогулку идете или в отказе сегодня?»

Черняева С. А., Унгурян Г. В. 2004. С. 580.

Обобщая, А. Н. Роша (1989) выделяет следующие проявления профессиональной деформации сотрудников милиции: консерватизм; эмоциональное притупление (равнодушие и черствость по отношению к потерпевшим, отсутствие презрения, негодования по отношению к преступникам); снижение внимания к

преступлениям, совершенным пьяными людьми; восприятие жизни только с точки зрения своей профессии; использование в речи «блатного» жаргона, языка преступников; излишне прагматичная установка на решение узкоспециальных задач; гипертрофированное чувство корпоративности, беспринципная защита «чести мундира», когда отрицательные поступки одобряются, если они совершены своими работниками; бюрократизм.[1]

Профессиональная деформация касается и других специалистов из силовых ведомств. Так, *омоновцы* со стажем, как показано А. А. Мартыновым (1995), обладают повышенной подозрительностью, директивностью, доминантностью и агрессивностью. В то же время им присущи высокая тревожность, неуверенность и страх.

Эффективной правоприменительной деятельности препятствуют некоторые сложившиеся стереотипы профессионального сознания работников органов внутренних дел. Выборочные исследования выявили наиболее типичные стереотипы — это уверенность в том, что: социальные проблемы можно решить только правовыми (уголовно-правовыми) средствами; эффективность борьбы с преступностью зависит только от жестокости уголовно-правовой репрессии; наиболее важно изобличить преступника, а установление других фактических обстоятельств преступления является побочным и отвлекающим фактором и др.

Чернышев Н. А. 1989. С. 78.

У *сотрудников исправительных учреждений* и учреждений исполнения наказаний, проработавших длительное время, профессиональная деформация личности, по данным Б. Д. Новикова (1993), проявляется в приобретении искаженного взгляда на осужденного к лишению свободы как на неисправимого человека («горбатого только могила исправит»); в изменении идеалов личности; тенденции к дегуманизации; переносе служебной роли на внеслужебные взаимоотношения; росте агрессивности; подозрительности; скрытности; снижении уровня интеллекта; повышенной директивности; игнорировании чувств и желаний окружающих людей; утрате доброжелательности по отношению к ним; жестокости и нетерпимости при общении с подчиненными; утрате внеслужебных интересов; сужении социальных связей; дефиците внеслужебного общения; фаталистичности в восприятии жизни; стремлении к беззаботности существования; импульсивности; склонности поступать по первому побуждению под влиянием эмоций; злопамятности; замкнутости; уходе в себя; аутентичности; увеличении дистанции между

[1] Следует отметить, что многими авторами (Деев В. И., Смелов А. Н., 1966; Шатохин А. Н., 1987; Роша А. Н., 1989) профессиональная деформация сотрудников милиции рассматривается явно неадекватно. Вряд ли неудовлетворенность своей профессией, укрытие преступления от учета, снижение самооценки, возможности продвижения по службе, нарушения закона самими блюстителями порядка, фальсификация материалов, вынесение необоснованных постановлений и привлечение к уголовной ответственности, ощущение вражды к себе населения, оценка собственной профессии как малопрестижной, уверенность в возможности остаться неразоблаченным, неуважительное отношение к требованиям служебной дисциплины и пр. являются *выражением* профессиональной деформации, а не ее следствием. Напомню, что под последней понимается приобретение в результате работы в данной профессии таких особенностей социальной перцепции и поведения, которые проявляются и вне профессиональной деятельности.

собой и окружающим миром; гиперчувствительности к межличностным взаимоотношениям; легкомысленном отношении к нормам и последствиям их нарушений; дефиците духовности личности. При этом сотрудники исправительных учреждений и учреждений исполнения наказаний относятся к профессиональной деформации как к неизбежному злу.

Показано (Орел В. Е., 1999), что у работников исправительно-трудовых учреждений под влиянием профессии формируются ригидность поведения, аккуратность, пунктуальность, добросовестность. При этом эмоциональная и мотивационная сферы деформируются в большей степени, чем личностные характеристики.

Профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой при снижении интереса к другим. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, он говорит и думает только о работе, теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд при этом, по выражению Л. Н. Толстого, оказывается «нравственно анестезирующим средством вроде курения или вина для скрывания от себя неправильности и порочности жизни» (цит. по: Маркова А. К., 1996). Труд в этом случае является своего рода защитой, попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека. С другой стороны, личность может высокоэффективно работать в какой-либо области, посвящая этому все свое время, что приводит к отсутствию интереса и активности в других сферах. В частности, Ч. Дарвин выразил сожаление по поводу того, что усиленные занятия в области биологии полностью занимали все его время, в результате чего он не имел возможности следить за новинками художественной литературы, интересоваться живописью и музыкой.

Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях. «Невежество Холмса было так же поразительно, как и его знания. О современной литературе, политике и философии он почти не имел представления. <...> Когда оказалось, что он ровно ничего не знает ни о теории Коперника, ни о строении Солнечной системы, я просто опешил от изумления.

— На кой черт она мне? — перебил он нетерпеливо. — Ну, хорошо, пусть, как вы говорите, мы вращаемся вокруг Солнца. А если бы я узнал, что мы вращаемся вокруг Луны, много бы это помогло мне или моей работе?» (Конан Дойл А. Этюд в багровых тонах. М., 1991. С. 17).

Психология. 2000. С. 514.

У *летчиков-испытателей*, как показано В. М. Звониковым с соавторами (1988), при выполнении теста Розенцвейга (тест на реакции при фрустрации) почти в половине случаев наблюдаются препятственно-доминантные (O–D) и внешнеобвинительные (E) реакции. Авторы объясняют это социальной адаптацией этих профессионалов, особенностями их профессиональной деятельности. «Обладая высокой ответственностью за порученное дело, летчики-испытатели довольно часто должны отстаивать свою точку зрения, иногда противоречащую мнению

социально значимых лиц, что и вырабатывает определенный тип реагирования. Кроме того, одной из основных составляющих их деятельности является поиск "препятствия", затрудняющего доводку самолета или его систем. Поэтому преобладание реакций типа O–D у летчиков-испытателей можно считать адаптивным вариантом нормы для этой профессии» (С. 98).

У *топ-менеджеров*, по данным О. А. Басовой (2007), деформации личностно-смысловой сферы, носящие деструктивный характер, могут выступать в качестве специфического механизма психологической защиты личности от травмирующих переживаний. Деструкции проявляются в искажении реальности, обесценивании значимости происходящего, неадекватном образе Я, циничном отношении к миру, переносе ответственности или ее субъективном непринятии, уплощении смысла и сведении его к ситуативным целям, сужении жизненных смыслов до уровня профессиональных, центрации на сиюминутных выгодах.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ НЕКОТОРЫХ ПРОФЕССИЙ

Юристы. Юристов видно издалека. Аккуратная прическа, строгий деловой костюм и кейс. В придачу к такому официальному внешнему виду большинство стражей Фемиды отличает подчеркнуто сдержанное поведение. Эти люди очень четко и последовательно отвечают на вопросы и любят сыпать профессиональными терминами. «Формализм юристов, информированность правоведов может превысить рамки допустимого, и со временем они просто превращаются в зануд».

Как правило, в эту профессию идут люди въедливые и дотошные. Поскольку эти качества культивируются из года в год, для многих юристов излишняя мнительность становится чертой характера. Даже в личных отношениях они склонны искать подвох.

Бухгалтеры. Некоторые эксперты шутят: бухгалтер — это диагноз. Многие настолько вживаются в деловой образ, что переносят дотошность и любовь к протоколу на частную жизнь. Все экстремальное их пугает и настораживает. Они учатся в школе на пятерки, оканчивают институт с красным дипломом. Они бы предпочли сразу устроиться на работу, где останутся до пенсии. Педантизм бухгалтеры нередко переносят и в семью.

Военные. Эти люди с юных лет привыкают к атмосфере строжайшей дисциплины. Как правило, военные «строят» домашних, а несогласных подавляют силой выправки. Военный в отставке — классический образ домашнего тирана и диктатора.

По мнению психологов, военные приобретают тот тип профессиональной деформации личности, который невозможно преодолеть. Офицер — не профессия, а образ жизни. Тут не спасет даже чувство юмора, которое, надо сказать, у военных либо отсутствует, либо носит слишком специфический характер.

Журналисты. Как в работе, так и в жизни журналисты бывают достаточно поверхностны. Это и понятно: профессия не предполагает детального изучения материала, поэтому интересы журналиста направлены вширь, а не вглубь.

Еще один недостаток журналистов — излишнее любопытство. В повседневной жизни они стараются привлечь к себе внимание. Такое стремление вызвано тем, что в профессиональной деятельности люди вынуждены оставаться в тени, чтобы сохранить объективность и не отвлекать внимание от ньюсмейкера.

Психологи. Любят анализировать и копаться в проблемах других людей. Они устраивают собеседнику допросы с пристрастием и, что самое ужасное, пытаются на-

вязать ему советы. Второй вариант деформации связан с мастерством манипулятора. Такие люди умеют общаться с людьми и прекрасно понимают их слабости. Используя окружающих, психолог легко добьется желаемого, причем остальные так и не поймут, как ему удалось это сделать.

Менеджеры по продажам. Эта профессия учит хитрости и изворотливости. Умение всучить товар, который не продается, — это целое искусство, а зачастую весьма низкое качество товара заставляет хитрить и лукавить.

Еще один недостаток менеджеров по продажам — болтливость. На работе им приходится много разговаривать, и это входит в привычку. Также им свойствен излишний артистизм. Менеджеров по продажам, как правило, отличает чрезмерная потребительская придирчивость, необоснованная подозрительность. Совершая даже небольшую покупку, менеджер никак не может отделаться от мысли, что его пытаются надуть.

Источник: http://www.trud.ru/article/31-03-2010/239157_v_plenu_u_professii.html

Как отмечает В. Е. Орел (1999), сформированные у профессионалов стереотипы и установки могут мешать им в освоении новых профессий. Так, в проведенных автором исследованиях было показано, что наличие стереотипов в сознании врачей может затруднить их адаптацию к новой получаемой ими профессии *медицинского психолога*. «Представления о профессии психолога у *медиков* и *педагогов* и у психологов, имеющих базовое образование и успешно работающих в своей области, имеют определенные различия. Так, обе группы выделяют такие качества, как умение расположить к себе, доброжелательность, внимательность к людям. Однако если психологи относят эти качества к разряду профессиональной компетентности, то врачи и учителя этого не делают. Причиной этого может быть перенос старых моделей на новые условия. В традиционной медицине и педагогике существует образ врача (педагога) как профессионала-манипулятора, включающий такие характеристики, как доминирование, авторитарность, требовательность, управление поведением пациента или ученика. В противоположность врачам и педагогам психологи строят свой образ в контексте психологически ориентированной модели» (Психология, 2000. С. 515).

4.4. Эмоциональное выгорание как вид неспецифической профессиональной деформации[1]

В конце XX века большой интерес исследователей привлек феномен *эмоционального выгорания* как специфический вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми (учителей, психологов, психиатров, священников, полицейских, юристов, тренеров, работников сферы обслуживания и др.). Многие считают, что эмоциональное выгорание может быть следствием трудоголизма, однако имеются мнения, что к феномену «сгорания на работе» трудоголизм имеет косвенное отношение (это иная проблема — проблема мотивации и разумного построения трудовой деятельности).

[1] Желающие подробно ознакомиться с этой проблемой, могут обратиться к кн.: *Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.* Синдром выгорания. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009.

Сущность феномена. Термин «эмоциональное выгорание» (*burnout* — «сгорел на работе»), как пишет Бюриш (Bürisch, 1989), ввели американские психиатры Фрейнденбергер и Гинзбург (Freunderberger, Ginsburg, 1974) для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности. Затем феномен эмоционального выгорания был детализирован, в результате чего выделился его синдром (Maslach, 1982; Pelman, Hartman, 1982). Пельман и Хартман (Pelman, Hartman, 1982), обобщив многие определения выгорания, выделили три главных компонента: эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация и сниженная рабочая продуктивность.

Эмоциональное истощение проявляется в сниженном эмоциональном фоне, в равнодушии или в эмоциональном перенасыщении, раздражении. Возникает чувство опустошенности, исчерпанности своих эмоциональных ресурсов. Человек осознает, что не может больше отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше. То, что раньше вызывало радость, вызывает лишь равнодушие или даже тошноту. Этот компонент выгорания весьма близок к тому, что наблюдается при остром или хроническом состоянии монотонии и психическом пресыщении.

Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. Возникает равнодушное и даже негативное отношение к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам вследствие повышения негативизма, цинизма в отношениях с пациентами, коллегами, подчиненными. В других случаях деперсонализация выражается в возникновении зависимости от других.

Редуцирование личных достижений проявляется либо в негативном оценивании себя как профессионала и личности, либо в ограничении своих возможностей, снятии с себя ответственности и перекладывании ее на других.

Выгорание — это масштаб измерения разрыва между возможностями человека и требованиями, которые к нему предъявляются на работе. Происходит переоценка собственных сил, возможностей, достоинства, духа и воли, т. е. изнашивание души человека. Это болезнь, которая на протяжении длительного времени распространяется постепенно и равномерно, затягивая человека в заколдованный круг, из которого трудно выскользнуть, — в безвыходное положение.

Maslach, Leiter. 2001.

М. Буриш (Burisch, 1994) подробно описаны психологические, психосоматические и поведенческие симптомы выгорания.

Психологические реакции: депрессия, снижение самооценки, постоянное чувство вины, изменчивость настроения, апатия, безосновательные страхи, снижение концентрации внимания, ригидность мышления, отсутствие воображения, отсут-

ствие собственной инициативы, одиночество, отказ от хобби, потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, зависть, чувство беспомощности и бессмысленности жизни, отчаяние.

Психосоматические реакции: снижение иммунитета, неспособность к релаксации в свободное время, бессонница, сексуальные расстройства, повышение давления, головные боли, боли в позвоночнике, расстройства пищеварения, зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

Поведенческие реакции: игнорирование своего участия в неудачах, обвинение других, отсутствие толерантности и способности к компромиссу, подозрительность, конфликты с окружением, циничные оценки окружающих, отсутствие положительного восприятия коллег, безразличие к ним и к пациентам, неудовлетворенность работой, выполнение заданий строго по инструкции, нежелание выполнять свои обязанности, искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени.

В. В. Бойко (1999) рассматривает эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Однако вряд ли истощение можно рассматривать как механизм психологической защиты.

Показано наличие синдрома эмоционального выгорания у многих педагогов (Форманюк Т. В., 1994; Румянцева П. В., 1998; Панова Е. М., 2009), врачей и медицинских сестер (Абрамова Г. С., Юдчиц Ю. А., 1998; Малышева Н. С., 2000; Dierendonck et al., 1994; Schaufeli, Yanczur, 1994), ученых (Noworol, Marek, 1994), управленцев (Водопьянова Н. Е. с соавт., 1997). Таким образом, этот синдром, очевидно, довольно распространен среди многих профессий, в том числе и не исследованных еще психологами.

Распространенность высокого уровня выгорания, по данным американских исследователей (Golembiewski, Munzenrider, 1981), находится на уровне 36–44%, по данным отечественных авторов (Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., 2005) — на уровне 51–57%.

Исследователи проанализировали стресс, которому подвергаются медицинские работники. Даже самые увлеченные своим делом сталкиваются с эмоциональными перегрузками из-за интенсивной работы с большим количеством людей, страдающих от самых разных личностных, физических и социальных проблем.

Особая разновидность эмоционального стресса, который испытывают работники систем здравоохранения и социального обеспечения, был назван Кристиной Маслач, ведущим специалистом в изучении этой широко распространенной проблемы, *выгоранием*. *Выгорание на работе* — это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения уровня личных достижений, который часто испытывают представители профессий, требующих очень интенсивных межличностных контактов с пациентами, клиентами или публикой. Медработники начинают относиться к пациентам с меньшей заботой и вниманием и могут начать лечить их безучастно и даже бесчеловечно. Они недовольны собой и тревожатся, считая, что не годятся для этой работы. С эмоциональным истощением связаны невыходы на работу и текучесть кадров, ухудшение работоспособности, скверные отношения с коллегами, неурядицы в семье и плохое здоровье. Эмоциональное истощение среди совре-

менных работников достигает еще большей силы из-за сокращения рабочих мест, изменения функциональных обязанностей и большей озабоченности получением прибыли, чем моральным состоянием и верностью персонала. Работа до изнурения — не просто личная инициатива: она также вскрывает организационную дисфункцию, которую нужно исправить, пересмотрев цели, нравственные ценности, объемы работы и систему вознаграждения.

Герриг Р., Зимбардо Ф. 2004. С. 667–668.

Кроме трехкомпонентной структуры синдрома выгорания разработаны и двухкомпонентные и даже однокомпонентные модели.

Д. Дирендок с соавторами (Dierendock et al., 1994) относят к выгоранию только две первые составляющие модели Маслач — эмоциональное истощение (аффективный компонент) и деперсонализацию (установочный компонент). Аффективный компонент связан с жалобами на здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Установочный компонент проявляется в изменении отношения либо к пациентам, либо к себе.

В одномерном подходе (Pines, Aronson, 1988) выгорание — это состояние физического и психического истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально напряженных ситуациях.

Под воздействием внешних условий развитие симптома выгорания может начаться с фазы психического истощения, в которой человек может выносить лишь небольшие нагрузки и с трудом сохраняет стабильное настроение. Организм также может «пойти вразнос». Например, поначалу может оказаться, что чаще, чем раньше, донимают простуда, грипп или вирусная инфекция. Человек начинает страдать бессонницей, головными болями, у него появляется язва желудка (Maslach, Leiter, 2001).

Хэнел Т. 2009. С. 35.

Согласно Чирому (Shirom, 1989), выгорание — это комбинация физического, эмоционального и когнитивного истощения. Главный фактор — эмоциональное истощение, а остальные компоненты являются либо следствием поведения, ведущего к деперсонализации, либо собственно когнитивно-эмоционального выгорания, что выражается в редуцировании личных достижений.

Профессиональное выгорание рассматривается как долговременная стрессовая реакция, возникающая как следствие стрессов средней степени *на протяжении многих лет работы.*[1]

---

[1] В связи с этим выявление выгорания с помощью опросников у молодых специалистов (например, у учителей) после двух-трех месяцев работы вызывает подозрение в адекватности либо методики, либо понимания сути этого явления. Подобные состояния имеют место лишь в замкнутых коллективах, где длительное время (до полугода) выполняется совместная деятельность.

Есть и еще ряд моментов, вызывающих настороженное отношение к тому, что пишут о выгорании. Например, выделено в общей сложности около ста симптомов этого явления и среди них такие, как негативное отношение к работе, алкоголизм, агрессия, переживание чувства вины и др. Возникает вопрос: все эти признаки характеризуют только выгорание?

В Голландии симптомы перегорания на работе испытывают около 4% работающего населения, мужчины и женщины в равной степени. Чаще всего перегоранию подвержены работники образования (14%) и сферы обслуживания (12%). Меньше всего страдают от этого состояния сотрудники финансовых учреждений.

Хроническая усталость была недавно юридически квалифицирована в Голландии как производственная травма. Суд города Хеерлен в провинции Лимбург вынес решение в пользу «перегоревшего» на работе сотрудника. Судья решил дело в пользу монтера, которого работодатель заставлял трудиться по 14 часов в сутки. Теперь хлебозавод, где он работал, должен будет выплатить ему компенсацию за все время лечения от хронической усталости, а если оно будет безрезультатным — оплачивать также пособие по безработице.

Сегодня в Голландии, по приблизительным подсчетам, «перегорели», или, иными словами, заработали хроническую усталость на работе, около 350 тысяч человек. Это состояние не следует путать с простой усталостью после, например, месяца интенсивной работы. Настоящее «перегорание» наступает после нескольких лет непосильного труда, и от него не избавишься благодаря нескольким прогулкам по лесу. В соседней Бельгии даже открылась специальная клиника для лечения этого синдрома.

Выделяют **фазы развития выгорания**, количество которых у разных авторов разное.

Дж. Гринберг (2002) выделяет пять фаз.

Первая фаза — «медовый месяц». Человек обычно доволен работой, относится к ней с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньшее удовлетворение, работник становится менее энергичным.

Вторая фаза — «недостаток топлива». Появляются усталость, апатия, проблемы со сном. При отсутствии дополнительного стимулирования работник быстро теряет интерес к труду или к работе в данной организации. Продуктивность его деятельности снижается. Возможны нарушения трудовой дисциплины и манкирование своими профессиональными обязанностями. Однако при наличии высокой мотивации работник может с энтузиазмом выполнять свою деятельность за счет внутренних ресурсов, но в ущерб своему здоровью.

Третья фаза — хронические симптомы. Чрезмерная работа без отдыха (трудоголизм) приводит к физическому изможданию и подверженности заболеваниям, хронической раздражительности, злобе и подавленности, «загнанности в угол». Возникает переживание постоянной нехватки времени.

Четвертая фаза — кризис. Развиваются хронические заболевания, что приводит к частичной или полной утрате трудоспособности. Усиливается неудовлетворенность эффективностью своей работы и качеством жизни.

Пятая фаза — «пробивание стены». Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать возникновение опасных заболеваний. Продолжение карьеры оказывается под угрозой.

В. В. Бойко (1999) выделяет три фазы в соответствии с фазами развития стресса:

- **тревожное напряжение**: переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; ощущение «загнанности в клетку»; тревога и депрессия;

- **резистенция**: неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование; эмоционально-нравственная дезориентация; экономия эмоций; редукция профессиональных обязанностей;
- **истощение**: эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; деперсонализация; психосоматические симптомы.

Факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании

К таковым относят следующие: личностный, ролевой и организационный (Форманюк Т. В., 1994).

Влияние личностных особенностей. Среди личностных особенностей, способствующих выгоранию, выделяют эмпатию, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность (направленность интересов на явления внутреннего мира, низкая социальная адаптированность и активность), фанатичность (Фрейденберг Х.). Роджерс и Добсон (Rodgers, Dobson, 1988) выделяют и другие особенности: реактивность (сила и быстрота эмоционального реагирования), жесткость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самоуважения, трудоголизм, чрезмерно высокое или низкое стремление к успеху. А. Пайнс с коллегами (1982) установили связь выгорания с чувством значимости себя на рабочем месте, с профессиональным продвижением, автономией и уровнем контроля со стороны руководства. Значимость работы является барьером для развития выгорания. В то же время неудовлетворенность профессиональным ростом, потребность в поддержке, недостаток автономии способствуют выгоранию. В. И. Ковальчук (2000) отмечает роль таких личностных особенностей, как самооценка и локус контроля. Людям с низким уровнем самооценки и экстернальным локусом контроля больше угрожает напряжение, поэтому они более уязвимы и подвержены выгоранию.

Исследования указывают на повышенную эмоциональность как одну из главных причин перегорания на рабочем месте. Такое отношение к работе частично обусловлено генетически. Например, работник может сам всегда стремиться к тому, чтобы именно ему поручали важные задания, поскольку ощущение избранности имеет для него большую ценность.

В своей книге Маслач и Лейтер справедливо подчеркивают, что проблемой выгорания должны заниматься и работодатели. В первую очередь ответственнные руководители должны принять меры, не допускающие того, чтобы их сотрудники «сгорали». Такие меры не только избавляют людей от страданий, но чаще всего, если они долговременны, они выгодны и фирме. Было доказано, что потери в работе вследствие выгорания ведут к финансовым убыткам, нежелательным для работодателя. Руководство фирмы несет ответственность за то, чтобы обеспечивать приемлемые условия труда, умеренную производственную нагрузку, признание заслуг, вознаграждение, дух сотружества, порядочность, уважение, достойную заработную плату.

Хэнел Т. 2009. С. 339.

К. Кондо (Kondo, 1991) наиболее уязвимыми, выгорающими считает тех, кто разрешает стрессовые ситуации агрессивно, в соперничестве, несдержанно, любой ценой, а также трудоголиков, т. е. людей, решивших посвятить себя только реализации рабочих целей, кто нашел свое призвание и работает до самозабвения.

Н. Е. Водопьянова с соавторами (1997) обнаружили зависимость степени выгорания от тех защитных механизмов, которые используются менеджерами. Наиболее высокое эмоциональное истощение и редуцирование личностных достижений наблюдались у тех менеджеров, которые предпочитают избегание, уход от решения проблем. Предпочитающие соревнование и приспособление выгорают меньше, но самое низкое выгорание наблюдается у людей, использующих такие защитные механизмы, как компромисс и сотрудничество.

Менеджеры с активными и творческими стратегиями поведения, по данным тех же авторов, в меньшей степени подвержены деперсонализации и редуцированию достижений. Высокая степень выгорания наблюдается у менеджеров с низкой эмоциональной уравновешенностью в сочетании с высокой эмоциональной чувствительностью и неэффективными коммуникативными стратегиями.

Статусно-ролевой фактор, облегчающий выгорание, проявляется в ролевой конфликтности, ролевой неопределенности, неудовлетворенности профессиональным и личностным ростом, низком социальном статусе, отверженности в значимой (референтной) группе, негативных полоролевых установках, ущемляющих права женщин[1] (Кондо, 1991; Kuunarpuu, 1984).

К **организационному фактору**, способствующему развитию выгорания, относят: многочасовой характер работы, которая не оценивается должным образом, имеет трудноизмеримое содержание и требует исключительной продуктивности; неадекватность руководящих требований со стороны начальства содержанию работы, неопределенность или недостаток ответственности и т. д.

Как отмечает В. И. Ковальчук, среди организационных факторов выгоревшие лица указывают на следующие причины выгорания: чрезмерный уровень напряжения и объем работы (особенно при нереальных сроках ее выполнения); монотонность работы вследствие слишком большого количества повторений; вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценке; физическое изнеможение, недостаточный отдых или отсутствие нормального сна; работа без дальнейшего профессионального совершенствования; напряженность и конфликты в межличностных отношениях; недостаточная поддержка со стороны коллег; эмоциональная насыщенность или когнитивная сложность коммуникации и др.

Перегоранию на работе подвержены прежде всего самые ответственные работники, на которых начальство привыкло полагаться. Поэтому эмоциональное выгорание можно назвать профессиональной болезнью трудоголиков. Основная причина заключается в переоценке и расточительности собственных ресурсов.

Работники, мнение и степень доверия которых начальника интересуют мало, практически не подвержены риску перегорания.

Итак, на возникновение и степень изнурения оказывает воздействие ряд социальных и ситуативных факторов. Они же косвенно указывают на пути его предот-

[1] Имеются данные, что у женщин эмоциональное истощение наступает быстрее, чем у мужчин, хотя это подтверждается не во всех исследованиях.

вращения или ослабления. Например, на качество отношения врача к пациенту сильно влияет количество пациентов, которым врач оказывает помощь, — чем их больше, тем больше его когнитивная, сенсорная и эмоциональная перегрузки. Еще один фактор, действующий на это отношение, — объем прямых контактов с пациентами. Более продолжительная работа в непрерывном прямом контакте с пациентами сопряжена с более сильным изнурением. Это особенно справедливо для случаев, когда такие контакты даются с трудом и приносят огорчение, как бывает с умирающими пациентами. Эмоциональное напряжение от такого длительного контакта можно разрядить несколькими способами. Например, врачи могут изменить свое расписание, чтобы на время отвлечься от таких весьма тягостных ситуаций. Можно работать группами, а не поодиночке. Можно организовать работу так, чтобы получать больше положительных отзывов.

Кроме всего сказанного выше следует иметь в виду, что в последние десятилетия, с наступлением эры компьютеров, опасность возникновения синдрома выгорания не уменьшилась, а, наоборот, увеличилась.

Факторы, снижающие риск выгорания

Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова (2005) среди факторов, снижающих риск эмоционального выгорания, называют следующие.

Базисные свойства личности: общительность и социальная смелость (факторы A и H по Кеттеллу), высокая экспрессивность (фактор F), практичность (фактор M), средние значения конформизма и подозрительности (соответственно Q2 и L), эмоциональная устойчивость, адекватная самооценка (MD), оптимизм, склонность к гипертимности как акцентуации характера, высокая мотивация саморазвития и профессионального роста.

Модели преодолевающего поведения в трудных или критических ситуациях: просоциальные модели поведения (расширение социальных контактов, поиск социальной и профессиональной поддержки); проблемно-ориентированные модели поведения — уверенные и активные действия, направленные на изменение ситуации и разрешение проблемы; эмоционально сфокусированный копинг — дистанцирование, позитивная переоценка, рационализация, самоконтроль и самообладание; владение широким репертуаром копинг-стратегий и гибкость их применения в соответствии с ситуацией.

Стиль поведения в конфликтной ситуации: ориентация на конструктивные способы разрешения конфликтов (компромисс, сотрудничество).

Менеджерские умения: креативность подхода к решению профессиональных задач, высокий уровень коммуникативных умений; умение формировать команду и воспитывать лидеров, влиять на других; понимание особенностей управленческого труда, высокий уровень управленческих умений.

ГЛАВА 5

Перфекционизм и ургентная зависимость

5.1. Что такое перфекционизм?

Забота об излишнем часто соединяется с потерей необходимого.

Солон, I век до н. э.

Не бойтесь совершенства. Вам его не достичь. Тем более что в совершенстве нет ничего хорошего.

Сальвадор Дали

Доказательством совершенства является отсутствие претензии на то, чтобы быть совершенным.

Франсуа Фелон

Слово «перфекционизм» пришло в европейские языки из латинского: *perfectus* — «абсолютное совершенство». С точки зрения религиозных догматов Средневековья и философских учений более позднего времени перфекционизм — это убежденность в том, что совершенствование является той целью, к которой должен стремиться как отдельный человек, так и все человечество.

В современной психологии *перфекционизм* — это стремление субъекта к совершенству, высокие личные стандарты, стремление человека доводить результаты любой своей деятельности до соответствия самым высоким эталонам (нравственным, эстетическим, интеллектуальным); это потребность в совершенстве продуктов своей деятельности. Перфекционизм присущ не только людям творческих профессий. Маркетологи, конструкторы, менеджеры по качеству и программисты готовы шлифовать результаты своего труда до бесконечности, если их не ограничивать сроками и не контролировать промежуточные результаты. Для перфекционистов не существует понятия «необходимо и достаточно». Перфекционизм чаще встречается в странах с рыночной экономикой, где велика конкуренция.

5.2. Структура перфекционизма как сложного психологического явления

Как отмечает Н. Г. Гаранян (2006, 2009 а, б) в своем обзоре зарубежных работ по перфекционизму, первоначально в классических определениях данный конструкт включал один параметр — тенденцию личности устанавливать чрезмерно высокие стандарты и как следствие невозможность испытывать удовлетворение результатами. Американский клинический психолог Холендер (Hollander, 1978) одним из первых дал определение перфекционизма как *повседневной практики предъявления к себе требований более высокого качества выполнения деятельности, чем того требуют обстоятельства.* Вскоре за ним выдающийся психотерапевт когнитивного направления Бернс (Burns, 1980) определил перфекционизм как особую «сеть когниций», которая включает ожидания, интерпретации событий, оценки себя и других исходя из склонности устанавливать нереалистично высокие стандарты, стремиться к невозможным целям и определять собственную ценность исключительно в терминах достижений и продуктивности. Бернс сделал важное феноменологическое уточнение, добавив к картине перфекционизма когнитивный параметр — *мышление в терминах «все или ничего»*, при котором допускаются только два варианта выполнения деятельности — полное соответствие высоким стандартам или полный крах. В последующих исследованиях к этим аспектам перфекционизма был добавлен параметр «избирательной концентрации на настоящих и прошлых ошибках». Отмечалась также *склонность перфекционистов к генерализации стандартов во всех областях жизнедеятельности.*

В 1990-е годы, уточняет Н. Г. Гаранян, представления о структуре перфекционизма были значительно расширены благодаря трем группам зарубежных исследователей: британских клинических психологов под руководством Фроста, канадских ученых, возглавляемых Хьюиттом, и американских ученых (Slaney et al., 2002). Все группы развивают представление о перфекционизме как о многомерном конструкте, имеющем сложную структуру и включающем наряду с высокими личными стандартами некоторые когнитивные и интерперсональные параметры, однако рассматривают структуру этого конструкта по-разному.

Американские ученые в качестве основных параметров перфекционизма выделили: высокие стандарты, склонность к порядку, тревогу, прокрастинацию (склонность откладывать начало деятельности) и проблемы в интерперсональных отношениях. Для диагностики они используют Шкалу «недосягаемого совершенства» (Almost Perfect Scale, APS).

Фрост и его коллеги включили в структуру перфекционизма следующие параметры.

1. «Личные стандарты» — склонность выдвигать чрезмерно высокие стандарты в сочетании с чрезмерной важностью соответствия этим стандартам, что порождает колебания самооценки и хроническую неудовлетворенность деятельностью.
2. «Озабоченность ошибками» — негативная реакция на ошибки, склонность приравнивать ошибку к неудаче.

3. «Сомнения в собственных действиях» — перманентные сомнения относительно качества выполнения деятельности.
4. «Родительские ожидания» — восприятие родителей как делегирующих очень высокие ожидания.
5. «Родительская критика» — восприятие родителей как чрезмерно критикующих.
6. «Организованность» — отражение важности порядка и организованности.

Британские психологи диагностируют перфекционизм с помощью Многомерной шкалы перфекционизма Фроста (Multidimensional Perfectionism Scale, MPS–F).

Канадские исследователи выдвинули альтернативное представление о структуре перфекционизма, включающее четыре параметра.

1. «Я-адресованный перфекционизм» — «широкий личностный стиль, в котором сосуществуют аффективные, поведенческие и мотивационные компоненты». Включает изнурительно высокие стандарты, постоянное самооценивание и цензурирование собственного поведения, а также мотив стремления к совершенству, варьирующий по интенсивности у разных людей. Это тенденция устанавливать для себя более завышенные, чем у других, планки в исполнении чего-либо на фоне неспособности принимать и прощать себе несовершенство или ошибки в исполнении своей работы.
2. «Перфекционизм, адресованный другим людям» — «убеждения и ожидания относительно способностей других людей». Этот вид перфекционизма предполагает нереалистичные стандарты для значимых людей из близкого окружения, ожидание людского совершенства и постоянное оценивание других. Как полагают авторы, он порождает частые обвинения в адрес других людей, дефицит доверия и чувство враждебности по отношению к людям.
3. «Перфекционизм, адресованный миру в целом» — «убежденность в том, что в мире все должно быть точно, аккуратно, правильно, причем все человеческие и общемировые проблемы должны получать правильное и своевременное решение». Поскольку в эмпирических исследованиях не удалось подтвердить ожидавшуюся взаимосвязь этого теоретически выделенного аспекта перфекционизма с симптомами депрессии и тревоги, в окончательный вариант измерительного инструмента данный аспект перфекционизма не был включен.
4. «Социально предписываемый перфекционизм» «отражает потребность соответствовать стандартам и ожиданиям значимых других». Этот параметр перфекционизма отражает субъективное убеждение в том, что другие люди не реалистичны в своих ожиданиях, склонны очень строго оценивать и оказывать давление на индивида с целью заставить быть совершенным. Наряду с этим индивид убежден в собственной неспособности угодить другим. Социально предписываемый перфекционизм коррелирует с экстернальным локусом контроля, сильной потребностью в одобрении, страхом негативной

оценки. Обнаружена также умеренная связь между низкой самооценкой и социально предписываемым перфекционизмом.

Эта группа исследователей разработала методику для тестирования различных параметров перфекционизма — Многомерную шкалу перфекционизма Хьюитта-Флитта (Н), характеризующуюся высокими показателями надежности и валидности.

Представления британских и канадских исследователей о структуре перфекционизма, а также их диагностические инструменты были подвергнуты серьезной критике. Вот как описывает Н. Г. Гаранян критику зарубежными авторами вышеизложенных концепций структуры перфекционизма:

«Авторы аналитического обзора по проблеме перфекционизма Шафран и Мансел (Shafran, Mansell, 2002) выдвинули следующие контраргументы.

1. Оба инструмента основаны на самоотчете, и как следствие этого исследования перфекционизма ограничены ими и не включают методов, основанных на интервьюировании и эксперименте.
2. Некоторые подшкалы (например, «родительские ожидания» и «родительский критицизм») не измеряют актуальное состояние индивида. Это ретроспективные самоотчеты, не показывающие — является ли индивид перфекционистом в настоящее время. Тот факт, отмечают Шафран и Мансел, что некоторые подшкалы отражают онтогенетический аспект перфекционизма, затрудняет интерпретацию результатов и понимание перфекционизма самого по себе.
3. Спорным, по мнению Шафран и Мансел, является также вопрос о том, насколько многомерные модели соответствуют классическому пониманию феномена. Эти ученые полагают, что параметры "Я-адресованный перфекционизм", "личные стандарты" и "озабоченность ошибками" ближе всего к классической концепции перфекционизма, в то время как другие параметры не должны входить в данный конструкт.[1] Соответственно интерперсональные подшкалы инструментов не измеряют перфекционизм. Так, параметр "социально предписываемый перфекционизм" характеризует убеждения индивида относительно ожиданий других людей, близкие понятию "перфекционизм", но не идентичные с ним. Люди, набирающие высокие баллы по данному параметру, могут не выдвигать завышенных целей и не считать себя перфекционистами до тех пор, пока их собственное восприятие и зависимость не заставит их существовать в соответствии с негибкими стандартами близких людей.

Перечень критических аргументов Шафран и Мансел завершают категоричным заявлением: "Очень нежелательно, чтобы конструкт перфекционизма определялся инструментами, его измеряющими. Следует четко определить понятие перфекционизма и на этой основе разработать измеряющие инструменты".

[1] Над этим действительно стоит задуматься. Однопорядковые ли это явления — стремление быть лучшим из многих и постоянная неудовлетворенность сделанным (быть лучше самого себя)? Ведь последнее может быть совершенно не связанным с первым. Также имеется очень тонкая грань между добросовестным отношением к работе, когда человек не может смириться с очевидными недостатками, и постоянным стремлением к «улучшательству».

Таким образом, вопрос о психологической структуре перфекционизма до сих пор служит предметом острой полемики, что задает перспективу для будущих исследований. <...> Несмотря на приведенные критические соображения, большинство исследователей основывают свои работы на моделях Фроста и Хьюитта–Флитта и используют их инструменты».

А. Б. Холмогорова и Н. Г. Гаранян (1996, 2001) разработали Опросник для определения патологического перфекционизма в соответствии со своими критериями этого феномена. Они тестируют шесть параметров:

1) восприятие других людей как делегирующих высокие ожидания (при постоянном сравнении себя с другими);
2) завышенные притязания и требования к себе;
3) высокие стандарты деятельности при ориентации на полюс «самых успешных»;
4) селектирование информации о собственных неудачах и ошибках;
5) поляризованное мышление «все или ничего»;
6) чрезмерные требования к другим и завышенные ожидания от них.

Кроме того, авторами был разработан Опросник перфекционизма Н. Г. Гаранян — А. Б. Холмогоровой (Н. Г. Гаранян с соавт., 2001).

Жил когда-то великий художник — скульптор, живописец. Его искусство было так совершенно, что когда он делал статуи, их трудно было отличить от живых людей — так они были похожи, словно живы.

Однажды астролог сказал художнику, что приближается его смерть, что он скоро умрет. Конечно, художник очень испугался и встревожился и, как каждый человек, захотел избежать смерти. Думая об этом, он нашел решение: сделал статуи самого себя — всего одиннадцать, и когда Ангел смерти постучался в дверь и вошел, он спрятался среди множества этих статуй и перестал дышать.

Ангел смерти был озадачен, он не мог поверить своим глазам. Этого никогда не случалось, это выходило из ряда вон. Неслыханно было, чтобы Бог создал похожих людей! Он создает только разных людей. Что случилось? Двенадцать человек абсолютно одинаковых! Кого из них забирать? Взять нужно только одного... И Ангел смерти не мог решить — кого.

Бог рассмеялся. Он подозвал Ангела и шепнул ему несколько слов, затем сказал:

— Теперь иди и скажи это в мастерской, где художник прячется среди своих статуй.

И Ангел смерти вернулся к художнику. Он вошел, огляделся и сказал:

— Все в полном порядке, кроме одного... Мастер, ты кое-что упустил. Есть одна ошибка.

Человек совершенно забыл, что прячется. Он выскочил и спросил:

— Какая ошибка?

Ангел смерти рассмеялся:

— Ты попался! Вот единственная ошибка — ты не можешь забыть самого себя. Пойдем!

5.3. Два вида перфекционизма: здоровый и патологический (деструктивный)

Проблема перфекционизма стала обсуждаться в зарубежной клинической психологии и психотерапии в 1960–1980 годах; первоначально она получила несколько одностороннее освещение, а именно как патологическая аддикция. Психотерапевты и психиатры считали, что не нужно путать здоровую мотивацию (мотивацию достижения) и упорство, опирающиеся на собственные возможности и склонности, с болезненным навязчивым стремлением достичь идеала, опирающимся на внешне заданные ориентиры (соответствовать определенному уровню), обозначаемые как перфекционизм.

Однако со временем эта точка зрения изменилась. Наблюдая высокие достижения творческих деятелей, у которых не обнаруживались невротические отклонения, исследователи стали говорить о *здоровом* перфекционизме и *патологическом* (*деструктивном*), следовательно, речь уже шла о том, что перфекционизм может быть и нормальной характеристикой личности, а не только невротическим психическим расстройством. Первым заговорил об этом психолог Дональд Хамачек (Hamachek, 1978). Здоровый перфекционизм он называет нормальным: человек обнаруживает лидерские качества, высокую работоспособность, активность, мотивацию для достижения цели, при этом человек здраво оценивает свои реальные способности, т. е. имеет *адекватный уровень притязаний*. В ходе работы такой человек может испытывать легкую степень волнения и азарт; его внимание сконцентрировано на собственных возможностях и на способах достижения цели.

Человек устанавливает себе высокие стандарты и труднодостижимые цели и при этом получает удовольствие от таких целей, а главное — от процесса их достижения. Желание добиться совершенства, стать лучшим проявляется в искусстве, в науке, в спорте. Тот, кто добивается успеха, получает высокое звание, к которому прилагаются слава, признание, денежное вознаграждение. В связи с этим у человека есть высокая самооценка.

Второй вид перфекционизма Хамачек называет невротическим. Человек с невротическим перфекционизмом побуждается страхом перед неуспехом. У такого перфекциониста желание стать еще лучше, чем он есть, становится идеей фикс, поэтому он всегда неудовлетворен. В данном случае перфекционизм можно охарактеризовать как напрасное стремление к идеалу, недостижимому совершенству. Перфекционист-невротик, для того чтобы показать, что он заслуживает любви и всеобщего уважения, берет в качестве ориентира некий эталон, который не соответствует его потенциалу. Следовательно, у такого человека имеется *неадекватный завышенный уровень притязаний*. Если здоровый перфекционизм состоит в убеждении, что наилучшего результата можно (и нужно) достичь, то при патологической форме перфекционизма возникает убеждение, что несовершенный результат работы неприемлем. Невротический перфекционист устанавливает для себя заведомо невыполнимые цели и стандарты и движется к ним не из удовольствия или амбиции, а из-за страха неудачи и отвержения. В ходе работы его внимание сфокусировано на собственных недостатках и мыслях о возможной ошибке, неудаче. Поэтому он не испытывает удовлетворения от сделанного, даже если

сделано все превосходно. В итоге погоня за идеалом превращается в самоистязание:

- разочарование от неудачи ведет к депрессии, снижению самооценки («Я неудачник, я недостоин успеха»);
- нездоровая самокритика, чувство вины не дают радоваться достижениям, человек постоянно недоволен собой;
- максимализм, принцип «все или ничего» заставляет отказываться от многих дел; страх неудачи вынуждает избегать ситуаций, где могут проявиться несовершенства;
- чрезмерная скрупулезность, мелочность, внимание к деталям отнимают много времени;
- работа, спутник жизни, которые не вписываются в выдуманные стандарты, попадают в разряд «недостойных» — у человека не складывается карьера, рушится личная жизнь.

Нормальный перфекционист — это тот, кто устанавливает для себя высокие стандарты, но при этом не педантичен и отличается гибкостью, может приспосабливать свои стандарты к существующей ситуации, т. е. более адаптивен по сравнению с невротическим перфекционистом, устанавливающим для себя завышенные стандарты и не оставляющим себе возможность допускать ошибки. Следовательно, у последних никогда не бывает ощущения, что что-то сделано достаточно хорошо. Смысл этого различия в том, что перфекционизм подразумевает завышенные стандарты выполнения действия в сочетании с тенденцией к чрезмерно критическим оценкам своего поведения. Таким образом, психологические проблемы, связанные с перфекционизмом, скорее зависят от этих тенденций к критическому оцениванию, чем с установлением завышенных стандартов (Hamachek, 1978). <...> Нормальный перфекционист стремится к разумным и реалистичным стандартам, что ведет к чувству самоудовлетворения и повышению самооценки. Невротические перфекционисты так сильно озабочены недостатками своей деятельности, что даже самые несущественные из них с большой вероятностью приведут перфекциониста к ощущению, что он не соответствует своим требованиям. Чрезмерное беспокойство по поводу ошибок, согласно Д. Хамачеку, заставляет перфекциониста стремиться к своим целям скорее за счет страха неуспеха и боязни разочаровать других, чем потребности в достижении.

Ясная В. А., Ениколопов С. Н. 2007. С. 159.

Р. Фрост с коллегами (Frost et al., 1990) тоже писал, что «перфекционистское стремление к выдвижению высоких стандартов и следование им, безусловно, само по себе не является патологическим» (С. 450).

Затем и другие ученые стали разделять нормальный и патологический перфекционизм, правда под другими названиями. Р. Слэни с соавторами (Slaney et al., 1995) описали адаптивный и неадаптивный типы перфекционизма, а К. Эдкинс и У. Паркер (Adkins, Parker, 1996) стали различать активный перфекционизм, стимулирующий к достижениям и не связанный с суицидальными намерениями, и пассивный перфекционизм, создающий помехи деятельности и связанный с высоким риском суицидального поведения. Наконец, У. Паркер (Parker, 2002) вы-

делил здоровый, связанный с добросовестностью перфекционизм и нездоровый, связанный с низкой самооценкой.

Были выявлены многочисленные связи перфекционизма в форме «позитивного стремления к достижениям» с адаптивными качествами: конструктивным стремлением к достижениям, позитивным аффектом, позитивной самооценкой, самоэффективностью, самоактуализацией, эффективными стратегиями обучения, хорошей академической успеваемостью, положительными интерперсональными качествами, уверенностью в себе, альтруистическими социальными установками, адаптивными копинг-стратегиями. <...> Тем не менее получены данные и о негативных коррелятах этого типа перфекционизма. Популяционные и клинические исследования обнаружили его тесную связь с переживаниями вины, нарциссизмом, симптомами депресии и тревоги (Blankstein, Dunkley, 2002).

Гаранян Н. Г. 2009 б. С. 54.

Здоровый перфекционизм в ряде случаев может переходить в дисфункциональный, невротический. Это было показано У. Паркером с сотрудниками при изучении одаренных школьников. При повторном обследовании, проведенном через четыре года после первого, 24% учащихся перешли из группы нормальных перфекционистов в группу дисфункциональных перфекционистов (Parker, 2002).

Н. Г. Гаранян (2009 б) приводит систематизированные характеристики здорового и патологического перфекционизма (табл. 5.1).

Таблица 5.1. Критерии здорового и патологического перфекционизма (по материалам исследований Н. Г. Гаранян, А. Б. Холмогоровой, Т. Ю. Юдеевой, М. В. Московой, Д. А. Андрусенко)

Критерии	**Здоровый перфекционизм**	**Патологический перфекционизм**
Мотивационный	Реалистично высокие стандарты и притязания	Чрезмерно высокие стандарты и притязания
Когнитивный	**Зрелые когнитивные схемы**	**Дисфункциональные когнитивные схемы**
	Дифференцированное и точное восприятие ожиданий и требований со стороны других людей	*Искаженные социальные когниции* — восприятие других людей как делегирующих высокие ожидания («принуждение к совершенству»)
	Развитая способность к децентрации, реалистичные представления о диапазоне человеческих возможностей	*Персонализация* — перманентное сравнение себя с другими людьми при ориентации на полюс самых успешных («жизнь в режиме сравнения»)
	Равновероятностное воспроизведение успеха и неуспеха; осознание неизбежности и полезности ошибок	*Негативное селектирование* — избирательная концентрация на неудачах и ошибках («ошибка — признак некомпетентности»)
	Градуированные представления о результативности собственной деятельности	*Поляризованное мышление* — дихотомическая оценка результата деятельности («прекрасно или ужасно», «все или ничего»)

Критерии	Здоровый перфекционизм	Патологический перфекционизм
Аффективный	Переживания удовольствия от деятельности, надежда на успех, умеренная стрессогенность повседневной жизни	Симптомы депрессии, тревоги, страх неудачи, высокая социальная тревожность, высокая экзаменационная тревожность, интенсивный повседневный стресс
Поведенческий	Адаптивные тактики выбора целей в диапазоне умеренно трудных, где стремление к успеху реализуется максимально продуктивно	Картина неадекватного уровня притязаний; защитные тактики избегания неудачи: чередование выбора слишком трудных и очень легких целей
	Умеренная мобилизация копинг-ресурсов с преобладанием активных копинг-стратегий	Сверхмобилизация копинг-ресурсов с преобладанием избегающих копинг-стратегий, прокрастинации и социального избегания

Различия между адаптивным и дезадаптивным перфекционизмом описаны также В. А. Ясной и С. Н. Ениколоповым (2007) – табл. 5.2.

Таблица 5.2. Различия между дезадаптивным (невротическим) и адаптивным (нормальным) перфекционизмом

Адаптивный перфекционизм	Дезадаптивный перфекционизм
Способность испытывать удовлетворение или удовольствие	Неспособность испытывать удовольствие от работы
Изменение стандартов в соответствии с ситуацией	Жесткие высокие стандарты
Достижимые стандарты	Нереалистичные или неразумно высокие стандарты
Высокие стандарты подстраиваются к ограничениям и силам человека	Чрезмерная генерализация высоких стандартов
Стремление к успеху	Страх неуспеха
Фокус на том, чтобы все делать правильно	Фокус на избежание ошибки
Спокойное, но тщательное отношение к заданиям	Напряженное/тревожное отношение к заданиям
Разумное соответствие между достижимым качеством выполнения деятельности и стандартами	Большой разрыв между выполнением деятельности и стандартами
Ощущение независимости своего Я от выполнения деятельности	Ощущение зависимости ценности своего Я от выполнения деятельности
Своевременное выполнение деятельности	Оттягивание действий
Наличие мотивации достижения	Наличие мотивации избегания негативных последствий
Цели достигаются для блага общества	Цели достигаются для увеличения собственной значимости
Неуспех связан с разочарованием и новыми усилиями	Неуспех ведет к жесткой самокритике
Уравновешенное мышление	«Черно-белое» мышление
Сильное желание достичь совершенства	Убежденность человека в том, что он *должен* достичь совершенства
Разумная уверенность в своих действиях	Компульсивные тенденции и сомнение

Не все ученые согласны с разделением перфекционизма на здоровый и патологический. Т. Гринспун (Greenspun, 2000) подверг критике представления Д. Хамачека, утверждая, что «нормальный перфекционизм» — ошибочное употребление термина и что есть только два типа личностей — перфекционисты и неперфекционисты. Первые стремятся к совершенству, вторые — нет. Перфекционизм же может проявляться в большей или меньшей степени.

Фрост и его коллеги (Frost et al., 1993) обследовали с помощью двух шкал выборку из 553 студентов. Факторный анализ выявил два фактора. Первый фактор был назван «неадаптивная озабоченность оценками». Большие нагрузки по этому фактору имели параметр «социально предписываемый перфекционизм» по Хьюитту–Флитту и четыре выделенных Фростом с коллегами параметра — «озабоченность ошибками», «родительская критика», «родительские ожидания» и «сомнения в действиях». Этот фактор коррелировал с общим баллом Шкалы депрессии А. Бека и другими показателями негативного аффекта. Согласно интерпретации исследователей, он характеризует «негативный аспект перфекционизма». Второй фактор получил название «позитивное стремление» и включал пункты, тестирующие «Я-адресованный перфекционизм» по Хьюитту–Флитту, а также пункты, тестирующие «личностные стандарты» и «организацию» согласно модели Фроста. Этот фактор коррелировал с показателями положительного аффекта. Он был интерпретирован как характеристика «позитивной стороны перфекционизма».

Эти данные хорошо согласуются с определениями Хамачека (Hamachek, 1978) здорового и невротического перфекционизма. Они показывают, что перфекционизм — сложный феномен, связанный как с нормальным адаптивным функционированием, так и с дезадаптацией. При нормальном перфекционизме индивиды получают удовольствие от усилий. Они стараются преуспеть в деле, но при этом достаточно свободны не быть скрупулезными, если ситуация это позволяет. Успех приносит чувство удовлетворения от хорошо сделанной работы и повышает самооценку. Реалистичные и разумные цели позволяют радоваться собственной силе, эмоционально вовлекаться в деятельность, повышать ее качество и в конце концов добиваться отличного результата. Таким образом, определенные параметры перфекционизма связаны с конструктивным стремлением к достижениям и другими адаптивными качествами.

Однако в ряде случаев перфекционизм принимает невротическую форму, которая взаимосвязана с широким кругом психических расстройств, с повышенной тревогой, психосоматическими расстройствами, мигренью, сексуальными дисфункциями и поведением типа А.

Невротический перфекционизм определяется интенсивной потребностью в избегании неуспеха. Индивид не способен извлекать удовлетворение из деятельности, которая с точки зрения здравого смысла выполнена вполне хорошо или даже превосходно.

Гаранян Н. Г. 2007.

В рассмотрении критериев здорового и патологического перфекционизма и построении шкал для диагностики этого явления действительно еще много вопросов. Один из них: как соотносятся мотив достижения и мотив избегания неудачи с нормальным перфекционизмом? Ведь мотив достижения означает стремление человека делать что-либо качественно. С другой стороны, насколько правомер-

но связывать перфекционизм с добросовестностью человека? Можно добросовестно трудиться, руководствуясь некоторым средним стандартом качества и уж тем более не стремясь к идеалу. Наконец, адаптивность для самого нормального перфекциониста может не означать отсутствие отрицательных последствий для окружающих его лиц (Burns, 1980; Habke, Flynn, 2002).

5.4. Перфекционизм для дела — польза или вред?

Отношение к перфекционизму у людей разное. Его сторонники отмечают, что стремление к идеалу (часто граничащее для окружающих с элементарным житейским занудством) во многом и делает из человека настоящего мастера своего дела. Музыкант оттачивает свое мастерство, писатель выбрасывает в мусорную корзину очередную неудачную рукопись, чтобы в итоге выдать действительно стоящий продукт. Перфекционизм толкает людей постоянно развиваться, учиться, не стоять на месте. Неудивительно, что перфекционисты производят впечатление людей упорных, настойчивых, энергичных. Однако неясно, являются ли эти черты следствием выработанного перфекционизма или же эти черты предрасполагают к формированию перфекционизма?

Некоторые авторы полагают, что даже здоровый перфекционизм имеет негативные стороны. Перфекционисты ищут единственно правильное решение и стремятся сразу же получить результат, не рассматривая иных вариантов его получения. Они, как правило, некреативны.

По данным Флетта с соавторами (Flett et al., 1996), конкуретные отношения, сопровождающие перфекционизм студентов, приводят их к социальной изоляции и дефициту поддержки.

Здоровый перфекционизм способствует развитию личности, раскрытию ее способностей и творческого потенциала. Однако со временем поведение, даже при позитивном перфекционизме, может приводить к неблагоприятным последствиям — хроническому переутомлению, трудностям концентрации внимания. Изменение жизненных обстоятельств может затруднить достижение ранее досягаемых стандартов. Кроме того, человек может не осознавать негативные последствия собственного перфекционизма для других людей.

> Тот живописец, который не сомневается, не многого и достигает. <...> Когда произведение стоит наравне с суждением, то это печальный знак для такого суждения; а когда произведение превосходит суждение, то это еще хуже, как это случается с теми, кто удивляется, что сделал так хорошо; когда же суждение превосходит произведение, то это самый лучший знак, и если юноша оказывается в таком положении, то он, без сомнения, станет превосходнейшим творцом. Правда, он скомпонует мало произведений, но они будут такого качества, что будут останавливать людей, чтобы с удивлением созерцать их совершенства.
>
> Леонардо да Винчи. Трактат о живописи.

Стремление к совершенству — похвальное качество, если оно не перерастает в желание *достичь идеала*, когда человек вновь и вновь меняет и исправляет то,

что уже не требует исправления. Тогда человек напрасно тратит силы и время для достижения недостижимой цели, а для творческих людей это становится катастрофой. Зачастую небольшое улучшение требует больших переделок, и дело превращается в скучную рутину, на которую тратится огромное количество времени и сил. При таком варианте развитие личности прекращается. Не случайно со временем понятие «перфекционизм» приобрело негативный оттенок.

Противники перфекционизма указывают на отрицательные последствия перфекционизма — это:

- тирания долженствований — жизнь с многочисленными «я должен» и чувство вины как следствие стремления быть совершенным и невозможности реализовать его;
- постоянное недовольство собой и достигнутым;
- «паралич» деятельности в ситуациях, где нет уверенности в высоком качестве выполнения;
- конкурентные отношения с окружающими вследствие постоянного сравнения себя с ними.

Лорри Лафферти, автор книги «Перфекционизм: надежное лекарство от счастья», утверждает, что стремление к совершенству особенно плохо отражается на качестве работы. Неуверенность в высоком качестве своей работы, боязнь ошибок заставляют перфекционистов постоянно перепроверять себя.

Перфекционисты склонны привязывать чувство собственной значимости к служебной деятельности и поэтому слишком много времени тратят на ненужные детали, что замедляет темп работы и снижает ее общую продуктивность. Перфекционист часто ждет появления условий, чтобы идеальный продукт его деятельности появился сразу. Он тратит много времени на «вылизывание» второстепенных деталей. В результате его труд — в науке, изобретательстве — может девальвироваться, поскольку ту же идею, хотя и не до конца отточенную, может обнародовать другой, более решительный ученый или конструктор. Отсюда появилось высказывание Вольтера, превратившееся в народную мудрость: «Лучшее — враг хорошего», ведь чаще всего надежнее, выгоднее, полезнее для физического и психического здоровья остановиться на достигнутом хорошем уровне, а не пытаться добиться абсолютного совершенства.

Кроме того, чтобы не испортить собственный безупречный имидж, перфекционисты могут скрывать совершенные ими ошибки или отказываться от задуманного, от выполнения деятельности. Они начинают действовать по принципу «все или ничего». В результате — пока перфекционисты ждут наступления идеальных условий или готовят себя к какому-то большому свершению в будущем, обычные люди начинают свои действия в настоящем, совершают ошибки и учатся на них. И именно они достигают того, чего хотели. А перфекционисты с желанием избежать ошибок или не сделать продукт невысокого, по их мнению, качества могут прожить жизнь, так ничего и не достигнув.

Страх неудачи, сопутствующий дисфункциональному перфекционизму, может активировать компенсаторные стратегии поведения, нацеленные на чрезмерно высокие стандарты, например тщательную перепроверку собственных действий, постоянный поиск одобрений или разубеждений со стороны других людей, посто-

янную критику других людей, чрезмерно длительные размышления перед принятием решений. Альтернативой перечисленному может стать стратегия стойкого избегания ситуаций, где индивид ожидает от себя соответствия завышенным стандартам, — «паралич деятельности». Формой избегающей стратегии может стать прерывание деятельности, незавершение задания из-за опасений, что оно не будет удовлетворять перфекционистским требованиям.

Другой наиболее распространенной формой избегающего поведения служит так называемая **прокрастинация** (*procrastination*) — откладывание начала деятельности в силу желания выполнить его совершенно, что делает это начало тяжелым и неприятным. Беда перфекциониста в том, что он не начинает дело до тех пор, пока не сложит в голове все идеально, а этого может никогда и не произойти. Более подробно об этом речь пойдет в конце книги (параграф 11.3).

Следует отметить, что связь с прокрастинацией установлена лишь для «социально предписываемого перфекционизма» (Saddler, Sacks, 1993). Другая сторона перфекционизма — непримиримость с собственными и чужими недостатками.

Перфекционизм вреден и *с экономической точки зрения*. Невозможность закончить какое-то дело приводит к срыву сроков, отведенных для его выполнения, а в ситуации, когда на продукт затрачено слишком много времени, его цена возрастает. Но по высокой цене продукт оказывается ненужным.

Перфекционизм может служить одной из причин формирования работоголизма (трудоголизма). Человек, которого принуждали к перфекционизму, рискует стать трудоголиком, потому что перфекционизм создает ситуацию, когда человек не пересекает финишную прямую, а продолжает двигаться дальше и дальше.

5.5. Генезис перфекционизма

Перфекционистская ориентация начинает формироваться очень рано, как правило еще в младшем школьном возрасте, а порой даже раньше.[1] Решающими в ее возникновении выступают факторы семейного воспитания. По мнению Хамачека (Hamachek, 1978), невротический перфекционизм происходит из детского опыта взаимодействия с неодобряющими или непостоянно проявляющими одобрение родителями, чья любовь зависит от результатов деятельности ребенка. В первом случае ребенок стремится стать совершенным не только для того, чтобы избежать неодобрения других, но для того, чтобы наконец принять самого себя через сверхчеловеческие усилия и грандиозные достижения. Во втором случае ребенок начинает осознавать, что только хорошее выполнение деятельности делает его ценным. Родители перфекциониста чрезмерно критичны, требовательны и в целом оказывают ребенку существенно меньше поддержки (Burns, 1980; Hamachek, 1978; Hollender, 1965; Pacht, 1984; Rice et al., 1994). Ребенок вынужден быть «безошибочным», чтобы удовлетворить родительские ожидания и избежать критики.

[1] В ходе эксперимента Г. Флетт просил четырех- и пятилетних детей пройти психологический тест — решить с помощью компьютера задачу, которая решения не имеет. Оказалось, что дети с ярко выраженными перфекционистскими наклонностями, не выполнив задание, проявили большую склонность к гневу или тревоге.

Выявлены четыре типа родительского поведения, которые имеют влияние на формирование перфекционистского мышления ребенка:

1) родители чрезмерно критичные и требовательные;
2) родительские ожидания и стандарты чрезмерно высоки; критика при этом не прямая, а косвенная;
3) родительское одобрение отсутствует или оно непоследовательно и условно;
4) родители-перфекционисты служат моделями для научения перфекционистским установкам и формам поведения.

С. С. Степанов (2005) отмечает, что главным провоцирующим фактором становится авторитарный стиль воспитания, сочетающий в себе высокие требования, жесткий дисциплинарный режим и недостаточные эмоциональную поддержку и участие. В таких условиях на ребенка возлагаются большие надежды — ему надлежит оправдать родительские чаяния, приумножить родительские достижения и избежать их промахов.

Действительно, в ряде исследований на студенческом контингенте выявлена достоверная положительная связь между перфекционизмом у матерей и перфекционизмом у дочерей, но не установлена связь по этому параметру между показателями отцов и дочерей (Blatt, Parker, Frost et al.). Однако, отмечает Н. Г. Гаранян, остается неясным — эти родители в самом деле устанавливают столь высокие стандарты для своих детей или дети склонны воспринимать своих родителей как устанавливающих очень высокие стандарты и очень критичных? Как бы то ни было, но ребенок очень рано начинает понимать, что любовь родителей ему необходимо заслужить своим безупречным поведением, безукоризненным выполнением их требований и высокими успехами в любой одобряемой ими деятельности. То есть доброе отношение родителей обусловлено успехами ребенка.

С поступлением в школу, пишет С. С. Степанов, эти успехи четко формализуются в виде отметок. И только статус круглого отличника, первого ученика в классе, победителя всевозможных конкурсов и олимпиад, а впоследствии и золотого медалиста позволяет ребенку ощутить свою значимость, почувствовать столь необходимое ему одобрение и участие со стороны близких. Естественные затруднения в достижении этого статуса фрустрируют ребенка, порождают постоянный стресс. Неудачи переживаются крайне болезненно, вплоть до суицидальных попыток. Подростковые психиатры отмечают: такие попытки на удивление нередки среди «благополучных» мальчиков и девочек, для которых смысл жизни воплощен в пятерке, а тройка соответственно лишает их жизнь всякого смысла. Школьник, вынужденный признать свою неспособность стать круглым отличником и первым учеником в классе, может и вовсе забросить учебу — уж лучше быть последним, чем не первым. Так появляется *синдром отличника*, отождествляемый многими психологами с перфекционизмом.

Чаще перфекционистами становятся единственные дети, а когда детей в семье несколько, то наиболее уязвимыми оказываются первенцы.

ОШИБКИ РОДИТЕЛЕЙ В ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ, ВЕДУЩИЕ К ПЕРФЕКЦИОНИЗМУ

Когда ребенку внушают: «Семь раз отмерь — один раз отрежь». Если речь не идет об аппликациях в первом классе, то для младших детей это невыполнимо. Их психика требует действий и огромного количества проб.

Когда родители постоянно «зудят», что в играх и творчестве есть «правильные» способы и только они имеют право на жизнь. Но почему ребенку нельзя рисовать зеленые солнышки и синих слонов?

Когда родители твердят: «Если не можешь сделать хорошо, лучше вообще не делай». Так можно на корню убить любую инициативу в растущем человеке и не позволить ему добиваться успеха в жизни.

Когда критикуют и ругают за неудачи и ошибки, вопросы и уточнения. Но ведь на ошибках учатся, а учение без ошибок — скучнейшая вещь, не дающая пищу для ума.

Если родители демонстрируют любовь к близким только по поводу достижения успехов. Хвалят не ребенка, а его свершения: выигранные призы, хорошие оценки: «Я не буду любить тебя, если ты...», «Ты мне такой не нужен, отдам дяде».

Предрасположенность к перфекционизму. Психологи считают, что люди делятся на два типа: одни ориентированы на выверенный процесс выполнения работы, другие — на поиск лучшего способа решения задачи. Впервые эту типологию применил в бизнесе американский консультант Роджер Бейли. Именно люди, ориентированные на поиск, чаще страдают от навязчивого стремления создать шедевр и не умеют вовремя поставить точку в деле. Этим людям трудно следовать инструкциям, установленным другими, поэтому они их меняют. Бухгалтер, например, может сидеть до утра, переделывая обычный баланс и перепроверяя цифры. Следовательно, этот тип людей может быть предрасположен к перфекционизму.

5.6. Последствия деструктивного перфекционизма

Как уже говорилось, многие психотерапевты и клиницисты рассматривают перфекционизм только как патологическую зависимость, как болезнь. Люди, предъявляющие слишком высокие требования к себе и к другим, более подвержены эмоциональным и физическим расстройствам, чем те, которые отличаются внутренней гибкостью и широкими взглядами на жизнь. При этом перфекционисты не только подвергают опасности собственное здоровье, но и отравляют жизнь окружающим своими придирками и постоянной неудовлетворенностью. Перфекционизм вредит физическому и психическому здоровью, это показано в большом числе исследований (Hollender, 1965; Quinlan, Shevron, 1982; Blatt, Quinlan, Shevron, 1982; Hewitt, Flett, 1991; Frost, Heinberg, Holt, Mattia, Neubauer, 1993; Hewitt, Heinberg, Holt, Mattia, Neubauer, 1993; Sadler, Sacks, 1993; Blatt, 1995; Blatt, Quinlan, Pilkonis, 1995; Hewitt, Newton, Flett, Callander, 1997; Halmi, Sunday, 2000; Холмогорова А. Б., Гаранян Н. Г., 1998; Ениколопов С. Н., Ясная В. А., 2005; Островская Л. А., 2006; Гаранян Н. Г., 2006; Холмогорова А. Б., 2006; Москова М. В., 2008).

Выявлена связь перфекционизма с безнадежностью и суицидальной готовностью (Hewitt, Newton, Flett, Callander, 1997), с депрессивными и тревожными рас-

стройствами, нарушениями пищевого поведения (Bibring, 1977; Beck, 1979, 1987; Blatt, 1995; Minarik, Ahrens, 1996; Halmi, Sunday, 2000).

С перфекционизмом связывают *обсессивно-компульсивное расстройство* (ОКР).[1] При этом некоторые психотерапевты буквально навязывают перфекционистам патологические симптомы. Например, на основании того, что существует известное совпадение диагностических признаков ОКР и феноменологии перфекционизма, делается вывод, что перфекционизм служит фактором риска по этому расстройству (Shafran, Mansell, 2002). Действительно, многие пациенты с ОКР сообщают о том, что испытывают тягу к безошибочному, конкретному, точному. Поэтому, по мнению Фроста (Frost et al., 1990, 1993), сомнения в собственных действиях составляют существенную часть конструкта «перфекционизм», а пункты Шкалы MPS в методике Фроста, измеряющие склонность сомневаться в собственных действиях («При выполнении обычных повседневных дел я часто испытываю сомнения», «Даже когда я выполнил что-нибудь очень тщательно, я часто начинаю сомневаться в правильности сделанного» и т. д.), были заимствованы из инструмента, предназначенного для диагностики ОКР. Это означает, что подшкала «сомнения в действиях» измеряет признаки ОКР, которые, в свою очередь, рассматриваются авторами шкалы как признаки перфекционизма. Но всегда ли определенное сходство каких-то явлений свидетельствует об их тождестве? Не случайно некоторые авторы полагают, что такое смешение характеристик затрудняет понимание перфекционизма как такового, и оспаривают представления о психологической структуре перфекционизма Фроста. Высказывается мысль о том, что сомнения в собственных действиях являются симптомом ОКР, который скорее отражает страх пациентов перед чрезмерной ответственностью за негативные последствия, нежели перфекционизм. Возможно, пишет Н. Г. Гаранян, разумнее рассматривать сомнения в собственных действиях как симптом ОКР, нежели аспект перфекционизма. Возможно и другое — а именно что ОКР приводит к перфекционизму, а не наоборот, перфекционизм — к ОКР. Также может стоять вопрос и о связи перфекционизма с другими психическими расстройствами, например перфекционизма и депрессии.

Важен для возникновения стресса не столько уровень личных стандартов, выбираемых самим человеком или задаваемых извне, — т. е. перфекционизм, — сколько оценка человеком того, насколько он близок к совершенству, — т. е. степень соответствия стандарту. Поэтому Р. Слени с соавторами (Slany et al., 2001, 2002) включили в дополнение к методике определения перфекционизма отдельную методику измерения такого расхождения, оцениваемого испытуемым.[2]

Перфекционизм и депрессия. Феноменологические описания перфекционизма, данные учеными, содержат указание на его связь с негативными эмоциональными переживаниями (депрессией, тревогой, виной, разочарованием, стыдом). Блатт (Blatt, 1992), разрабатывая типологию депрессивных характеров, описал

[1] Симптомами этого расстройства являются: потребность в определенности и совершенстве, правильное выполнение компульсивных действий в ответ на навязчивые мысли, потребность в симметрии и точности. Отсутствие желаемой определенности повышает вероятность того, что пациент будет сомневаться в правильности собственных действий.

[2] О соотношении перфекционизма и расхождений между оценкой имеющегося уровня достижений и стандартом см.: *Hankin et al.*, 1997; *Rice et al.*, 1996, 1998.

так называемую интроективную депрессию, для которой характерны самокритицизм, т. е. постоянная критика в собственный адрес, сосредоточенность на проблемах достижения и перманентное чувство вины.

Весомое подтверждение идеи о взаимосвязи перфекционизма и депрессии было получено в практике когнитивной психотерапии.

Тщательный анализ автоматических мыслей депрессивных пациентов и стоящих за ними убеждений показал — требования, предъявляемые к себе этими людьми, крайне высоки и ригидны. Бек составил список типичных перфекционистских «долженствований» депрессивных: «Я всегда должен быть в хорошей форме», «Если я не на пике удачи, значит, я полный неудачник», «Ошибка означает провал» и т. д. — и обратил внимание на их императивный характер, абсолютизм и жесткость используемых речевых конструкций с частым употреблением «должен», «всегда-никогда».

Гаранян Н. Г. 2006.

С другой стороны, А. Бек (Beck, 1987) описал два личностных типа, предрасполагающих к депрессии, один из которых, автономный тип, сосредоточен на проблемах независимого функционирования, достижений, удач и неудач. Для этого типа характерен выраженный перфекционизм в сфере достижений и статуса. Число эмпирических исследований, подтверждающих существование положительной связи между уровнями перфекционизма и депрессией, все возрастает. Высказывается мнение, что депрессия не развивается до тех пор, пока перфекционист в состоянии соответствовать своим чрезмерно высоким стандартам и воспринимаемым требованиям других людей. При неудаче или другом жизненном стрессе депрессия разовьется у тех, для кого очень велика ценность соответствия стандартам, кто переживает единичную неудачу как полный провал.

Суицидальные попытки и намерения. В литературе довольно часто встречаются указания на связь между перфекционизмом и суицидальными поступками как у подростков, так и у взрослых и, что характерно, у успешных в карьере и в жизни (Baumeister, 1990; Hollander, 1978; Delisle, 1990). В этих случаях самоубийство рассматривается как один из потенциальных способов разрешать душевные конфликты для людей с высоким перфекционизмом. Как пишет Н. Г. Гаранян, эмпирические исследования подтверждают эти выводы и наблюдения.

Эллис и Ратлиф (Ellis, Ratliff, 1986) сравнивали убеждения пациентов, предпринявших суицидальную попытку и не совершивших ее. Суициденты отличались значимо более высокими ожиданиями от себя. Вудс и Мюллер (Wooda, Muller, 1988) показали, что предпринявшие суицидальную попытку люди испытывают очень интенсивную потребность быть совершенными и получать одобрение от других. Раньери с соавторами (Ranieri et al., 1988) установили, что «Я-адресованный перфекционизм» и чувствительность к критике существенно повышают суицидальный риск. Наконец, анализ историй жизни женщин, совершивших самоубийство, показал, что их родители предъявляли к ним крайне высокие требования.

Исследования взаимосвязи различных параметров перфекционизма и суицидального поведения носят противоречивый характер. Хьюитт, Флитт и Донован исследовали связь разных видов перфекционизма и готовности к суициду. Их ис-

пытуемые — больные с разными психическими расстройствами (депрессией, нарушениями адаптации, шизофренией, алкоголизмом, личностными расстройствами) — заполняли MPS-H, Шкалу суицидального риска и Шкалу депрессии (Beck). Все параметры перфекционизма значимо коррелировали с показателем «безнадежность» Шкалы депрессии (Beck). Поразительно, но высокая готовность к самоубийству коррелировала лишь с одним параметром — «социально предписываемым перфекционизмом». Эти данные еще раз иллюстрируют разрушительные последствия чрезмерно высоких ожиданий от больного со стороны близких людей.

<...> В более современном исследовании установлено, что оба параметра перфекционизма — «Я-адресованный» и «социально-предписываемый» — тесно связаны с повышенной суицидальной готовностью у студентов колледжа и пациентов психиатрической клиники. <...> Адкинс и Паркер обнаружили, что наличие суицидальных мыслей у испытуемых-студентов коррелирует с так называемыми пассивными формами перфекционизма — озабоченностью ошибками и сомнениями в собственных действиях, но не с другими параметрами перфекционизма, выделяемыми в модели Фроста.

Гаранян Н. Г. 2006.

В заключение следует отметить, что у подростков, предпринимавших суицидальную попытку, переживания безнадежности оказались тесно связанными с социально-предписываемым перфекционизм.

5.7. Причина перфекционизма — невроз?

Карен Хорни утверждает, что перфекционизм является неотъемлемой частью «идеализированного образа». Пытаясь скомпенсировать свое чувство неполноценности и по многим другим причинам, невротик подменяет реальное представление о себе на составленный им идеал.

Имея представления о себе как о собственном идеале, невротик начинает жестоко критиковать себя, когда находит что-то, что противоречит этому. Например, если, согласно его представлению о себе, он очень талантлив, но вдруг не может написать стихи, когда ему вздумается (или не может написать очень эмоциональные, идеальные стихи), он обрушивает на себя критику в смеси с презрением к себе.

Считая, что он идеален, он думает, что окружающие и вообще сам мир должны относиться к нему соответственно.

Невротик также становится сверхчувствительным к критике и начинает бояться и стараться избегать всего, что способно показать ему, что он не соответствует своему идеалу, разрушив его иллюзию о себе.

5.8. Борьба с деструктивным перфекционизмом

Профилактика перфекционизма в детстве

Как отмечает С. С. Степанов, в школьном возрасте на первый план выходит проблема предотвращения перфекционизма, т. е. формирования здоровой мотивации

и самооценки. Прежде всего педагогам и родителям не следует завышать уровень притязаний ребенка, ставить перед ним непосильные задачи. Это особенно актуально, пишет автор, при засильи всевозможных вздорных руководств типа «Как воспитать гения», «Как привить ребенку энциклопедические знания» и т. п. Воодушевленные такими провокационными призывами, иные родители не находят покоя, пока дитя не начнет демонстрировать признаки гениальности или энциклопедической эрудиции. Но как можно привить то, чем не обладаешь сам? — недоумевает С. С. Степанов. Или родители-подвижники, без устали понукающие детей, — сами все сплошь нобелевские лауреаты и энциклопедисты? Здесь можно не согласиться с автором. История знает немало случаев, когда спортивные или музыкальные педагоги воспитывали выдающихся специалистов.

Не следует также делать *некорректные* сравнения ребенка со сверстниками, но следует разъяснять ребенку, что невозможно во всем превзойти всех. Важно также не отождествлять неудачу в каком-то деле с личностными изъянами ребенка. От неудач не застрахован никто, они — неотъемлемый элемент любой активности, в том числе и учебной деятельности. Важно научиться расценивать неудачу как указание на неприемлемость некоторого решения и необходимость поиска другого. Неправильный шаг подлежит прежде всего исправлению и лишь в отдельных исключительных случаях — осуждению, причем осуждению именно как неверное, недостойное действие, а не как свойство его совершившего, пишет С. С. Степанов.

Самоисправление

В большинстве же случаев можно самостоятельно обуздать в себе перфекциониста путем выполнения несложных рекомендаций.

1. Выберите время и подумайте, почему вы постоянно перепроверяете себя, уделяете чрезмерно много времени занятиям, с которыми можно управиться за минуту? Напишите, что вам мешает работать без ошибок и сбоев. Обычно причиной этого является страх («Я панически боюсь ошибиться и постоянно должен проверять уже сделанное», «Я не помню, делал я эту работу вообще или нет», «Мне стыдно не выполнить обещание, хотя эта работа, похоже, мне не под силу»). Проанализируйте, насколько ваши страхи реальны, не являются ли они (хотя бы отчасти) плодом ваших собственных фантазий. Подумайте, ведь вы же добросовестно относитесь к работе? Почему же тогда вы держите себя в таком напряжении? Почему вы не доверяете себе, своим знаниям и профессионализму? Насколько критичны ошибки, которые вы можете совершить? Старайтесь делать только то, что вам по силам.
2. Дайте себе право быть несовершенным в труде. Осознайте, что несовершенная работа, законченная сегодня, всегда лучше совершенной работы, откладываемой бесконечно. У японцев есть поговорка: «Почти совершенство лучше совершенства».

   Стремление к совершенству — это замечательно, но важно на нем не зацикливаться. Вы должны понять, что нет предела совершенствованию и никто

не может сказать, что идеал достигнут, потому что критерий совершенства субъективен, он у всех разный и на всех не угодишь. Вдумайтесь в строку из стихотворения поэта Г. Александрова: «Дойдя пешком до совершенства, не стань дряхлеющим мешком».

3. Перед началом каждого более или менее значимого дела проведите небольшую подготовительную работу с самим собой. Оцените, для чего нужна эта работа, что будет зависеть от результатов ее выполнения. Решите, сколько времени и сил вы готовы ей отдать, исходя из ее реальной значимости в вашей жизни. После этого приложите все усилия, чтобы уложиться в эти рамки. Даже если придется пожертвовать качеством выполнения каких-то деталей.
4. Если вы никак не можете приступить к какому-то делу из-за боязни, что сделаете его плохо, используйте следующий прием. Ответьте себе на вопрос: а что страшного произойдет, если у меня не получится? Чаще всего ничего действительно страшного придумать не удастся. Так почему не попробовать?
5. Американские психологи считают, что каждый из нас имеет право по меньшей мере на три ошибки в день. Не ошибается тот, кто ничего не делает. Конструктивно воспринимайте критику: критика — это проявление интереса к вашей работе, если вас критикуют, то верят в то, что вы можете выполнить работу еще лучше.

В книге по самопомощи Антони и Свинсона, целиком посвященной перфекционизму,[1] описываются стандартные методы когнитивной терапии в приложении к этой личностной черте. Книга содержит рекомендации по оценке перфекционизма, включающие определение проблемных областей с помощью «дневника» перфекционизма, выявление триггеров, запускающих перфекционистские реакции, оценку тяжести имеющихся проблем, оценку полезных и бесполезных стандартов, выработку гибких убеждений взамен ригидных перфекционистских воззрений и оценку «вредоносности» перфекционизма. В фокус терапии попадают: разработка плана изменений, подсчет соотношения «затраты и выигрыши» при ослаблении перфекционистских стандартов, выявление приоритетных целей, выбор разнообразных поведенческих стратегий. Предлагаются две основные стратегии изменений.

Первая стратегия предполагает изменение перфекционистских автоматических мыслей с помощью записей и дневников, с оценкой «за» и «против» этих мыслей, информирование относительно пагубности завышенных стандартов, включение в перспективу точек зрения других людей, отыскание компромиссов с самим собой и с другими людьми, проведение бихевиоральных экспериментов, оценивающих точность перфекционистских мыслей, изменение привычных социальных сравнений, тренинг умения видеть большую картину, а не маленькие детали, выработку стратегий совладания, тренинг умения выносить неопределенность. Эти стратегии основаны на принципах когнитивной терапии тревожных и аффективных расстройств.

Вторая стратегия предполагает изменение перфекционистского поведения с помощью процедуры градуированного погружения (например, тренинг умения тер-

[1] *Antony M., Swinson R.* When perfect isn't good enough: strategies to cope with perfectionism. NY., Avon Books, 1998.

петь беспорядок дома, надевания носков наизнанку и т. д.), предупреждения реакции (например, воздерживаться от повторных перепроверок работы), тренинга коммуникации, отыскания приоритетов и преодоления «паралича» Эти стратегии также почерпнуты из традиционной когнитивно-бихевиоральной терапии (КБТ) тревожных и аффективных расстройств. Действенность терапевтических стратегий Антони и Свинсона не была подвергнута оценке в контролируемом исследовании, но получила высокую оценку в профессиональном сообществе когнитивных терапевтов.

Гаранян Н. Г. 2006.

6. Если перфекционизм перешел в хроническую стадию, стоит взять себе за правило вести чек-лист — карточку учета времени. Надо записывать туда все расходы времени на решение какой-либо задачи. Запись выглядит примерно так: «Думал о том, что надо бы сдать баланс, — 30 минут; подбивал баланс — 2 часа 45 минут; искал, нет ли неточностей, — 3 часа 15 минут; вносил изменения — 4 часа; итого: 8 часов 30 минут». Когда этапы работы выражаются в цифрах, управлять ими гораздо легче.

   Поймите, что своевременность — это тоже категория качества.
7. Разделяйте важное и второстепенное. Не зацикливайтесь на мельчайшей проработке деталей, иначе вы увязнете в мелочах, как муха в сиропе.
8. Сделайте перерыв на пару дней и посмотрите на сделанную работу свежим взглядом. Возможно, она покажется не такой уж плохой, как вы думали раньше.

Психотерапия перфекционизма

Поскольку деструктивный перфекционизм считается психическим расстройством, перфекционистам требуется помощь специалистов, в частности — психотерапевтов.

С помощью психотерапии решаются следующие задачи, связанные с перфекционизмом:

1) разрушается иллюзорное представление перфекциониста о себе и дается возможность принимать себя таким, какой он есть на самом деле;
2) выявляются и устраняются те причины, по которым перфекционизм образовался.

Это достигается путем использования следующих приемов.

Реалистичная постановка целей. Нужно научиться идти на компромисс с самим собой — с одной стороны, соответствовать своим высоким стандартам, а с другой — вовремя выполнять свои обязательства. Для этого нужно приучить себя каждый день составлять список задач. И обязательно определять наиболее приоритетные из них, а также сроки их выполнения. Затем в течение дня необходимо периодически просматривать список — это убережет от зацикливания на какой-то одной задаче.

Делегирование. Перфекционисты, как правило, взваливают на себя все дела, даже когда работают в команде. А потом их результаты воспринимаются как общие. Поэтому нужно заставлять себя при случае отдавать часть дел кому-то. Поставьте на свой письменный стол фотографии семьи — это поможет вам думать не только о работе.

Техника, которую рекомендуется использовать в отношении перфекционистов, называется в американской психиатрии *flooding* (в отечественной психиатрии — погружение). Она обычно применяется по отношению к больным гермафобией — патологическим страхом заражения или инфекции. Таких больных психиатры специально окружают предметами, вызывающими у них страх инфицирования, заставляя их понять, что они вполне могут выжить в таком «заразном» окружении. Также и перфекционистам нужно предложить давать свою работу для оценки и критических замечаний как можно большему числу коллег перед тем, как она будет представлена руководству. Это поможет им научиться «выживать» в среде конструктивной критики и уделять больше внимания не «оттачиванию» деталей, а творческой стороне деятельности.

Юдеева Т. Ю. 2007.

М. В. Ларских и С. В. Ларских (2009), используя тренинг коррекции дисфункционального перфекционизма, снизили у испытуемых показатели, связанные с повышенными требованиями к себе, высокими стандартами личности, а также мышлением по типу «всего или ничего». Однако показатели, тестирующие предписанный перфекционизм и восприятие других людей как делегирующих высокие ожидания, остались на прежнем уровне.

5.9. Дискуссионные моменты в понимании перфекционизма

Н. Г. Гаранян отмечает, что многие вопросы, связанные с перфекционизмом, требуют дальнейшего изучения: «Острым дискуссионным моментом остается вопрос о психологической структуре перфекционизма, в частности о правомерности включения интерперсональных параметров в данный конструкт. Мнения исследователей по данному вопросу остаются резко поляризованными. Сама феноменология интерперсонального перфекционизма нуждается в уточнении. Так, в описании “адресованного к другим людям перфекционизма” фигурируют требования относительно безупречности поведения других, высокие стандарты их достижений и непереносимость ошибок в деятельности близких. На наш взгляд, в это описание не вошли некоторые важные аспекты интерперсонального перфекционизма — чрезмерные требования к качеству самих отношений (например, количеству проявляемого внимания и заботы, степени взаимопонимания в дружбе и т. д.), а также перманентное ревнивое отслеживание успехов других людей и сравнение себя с ними по принципу “чужие достижения — свидетельство моей несостоятельности”. Таким образом, структура перфекционизма нуждается в дальнейшем уточнении» (2006).

Характерной чертой перфекционистов является придание слишком большого значения пунктуальности, порядку и организованности. М. Холлендер (Hollender, 1965) описывает это как культ аккуратности; «всему свое место». В связи с этим встает вопрос: относится ли организованность к характеристикам перфекционизма или это обсессивно-компульсивная черта и можно ли говорить о существовании перфекционизма как самостоятельного паттерна дезадаптации и личностной черты или как характеристики обсессивно-компульсивного расстройства (обсессивной личности)?

Ясная В. А., Ениколопов С. Н. 2007. С. 160.

Т. Ю. Юдеевой (2007) тоже выделены дискуссионные аспекты в современных исследованиях деструктивного (и не только) перфекционизма.

1. Нет единого подхода в понимании *психологической структуры и формы перфекционизма*. Изначально перфекционизм рассматривался как одномерный конструкт с единственным параметром — стремлением устанавливать чрезмерно высокие стандарты (Missildine, 1963; Hollender, 1965). В настоящее время главные эксперты по проблеме отстаивают многомерную структуру перфекционизма (Hewitt, Flett, 1990; Frost, Heinberg, Holt, 1993). В канадской концепции взята за основу объектная направленность перфекционизма и выделены «Я-адресованный», «адресованный другим», «адресованный миру» и «социально-предписываемый» перфекционизм (Hewitt, Flett, 1990). В британской концепции (Frost, 1993) выделены шесть компонентов («высокие личные стандарты», «озабоченность ошибками», «сомнения в действиях», «высокие родительские ожидания», «родительская критика» и «стремление к порядку, организованность»). Т. Ю. Юдеевой отмечаются спорные аспекты этих концепций: канадская фактически акцентирует единственный параметр «высокие стандарты», что, на взгляд Т. Ю. Юдеевой, не объясняет трансформацию реалистичного стремления работать хорошо в саморазрушительную погоню за невозможным. Представления британских исследователей содержат разные основания классификации: наряду с индивидуальными характеристиками они включают показатели родительского стиля. Оба подхода, считает автор, игнорируют ряд важных феноменологических, в том числе когнитивных, аспектов деструктивного перфекционизма. Таким образом, его структура нуждается в дальнейшем уточнении.
2. *Диагностика перфекционизма*. Отмечается, что зарубежные исследования основываются исключительно на методе самоотчета и указывается на эвристичность соотнесения исследования перфекционизма с богатой отечественной традицией экспериментального изучения нарушений процесса целеполагания (Зейгарник Б. В., 1971; Братусь Б. С., 1976; Курек Н. С., 1982; Холмогорова А. Б.,1983).
3. *Стабильность перфекционизма* как личностной черты. Установлено, что депрессивное и тревожное состояния влияют на результаты личностных тестов (Hamilton, Abramson, 1983). Зарубежные исследования по изучению перфекционизма проведены на выборках пациентов в период развернутой

клинической картины заболевания; однако и в популяционных выборках (на здоровых людях) выявлена положительная корреляция перфекционизма с депрессией. Это дает основание предполагать, что показатели перфекционизма при улучшении эмоционального состояния будут снижаться. Таким образом, актуален вопрос о стабильности перфекционизма, в частности у больных депрессивными и тревожными расстройствами (Blatt, 1990). Оценка зависимости личностных черт от актуального аффективного состояния является важным методологическим требованием к современным исследованиям личностных факторов депрессии и тревоги (Blatt, 1999).

4. *Связь перфекционизма с различными типологическими особенностями личности.* Т. Ю. Юдеева отмечает дефицит эмпирических исследований в данном направлении. Прежде всего важно получить ответ на вопрос: является ли перфекционизм следствием определенного личностного склада или эта черта личности может присутствовать в структуре разных личностных типов? Различными авторами высказывается мнение о связи перфекционизма с определенными типами — интроективным (Blatt, 1992), автономным (Beck, 1997), нарциссическим (Соколова Е. Т., Чечельницкая Е. П., 2001). Однако связь перфекционизма с культуральными и семейными факторами (Холмогорова А. Б., Гаранян Н. Г., 1998; Воликова С. В., 2006; Холмогорова А. Б., 2006) дает основание предполагать, что перфекционизм может присутствовать в структуре разных личностных типов и личностных расстройств. Однако и то и другое предположение нуждается в проверке.
5. *Связь перфекционизма с депрессивными и тревожными расстройствами.* В ходе анализа установлено преобладание популяционных исследований по данной теме при немногочисленности клинических. В частности, исследования тревожных расстройств начаты в лишь первом десятилетии 2000-х годов (Shafran, Mansell, 2001), что задает перспективу дальнейших разработок.

5.10. Ургентная зависимость

Ургентная аддикция — вид зависимости, выражающейся в субъективном ощущении постоянной нехватки времени и страхе «не успеть». Людям с такой зависимостью присущи следующие личностные характеристики (Tassi, 1993):

- *желание контролировать время и осознание невозможности подчинить себе ход событий*; чем бы ни занимались ургентные аддикты, они постоянно следят за временем, их жизнь разделена на сравнительно короткие (вплоть до десятиминутных) временны́е интервалы; выполнение профессиональных обязанностей происходит в ущерб удовлетворению потребностей в отдыхе и в ущерб межличностным отношениям;
- *принятие абсолютно всех требований, касающихся профессиональной деятельности*; ургентные аддикты соглашаются выполнять дополнительную работу в любое, даже праздничное время;

- *потеря способности радоваться жизни в настоящем, зацикленность на задачах будущего или неудачах прошлого*; ургентный аддикт постоянно сосредоточен на бесконечных проблемах и задачах, которые ему предстоит решить в будущем, на размышлении о неудачах и разочарованиях недавнего прошлого;
- *страх будущего; стремление откладывать на будущее* (обычно неопределенное) реализацию своих целей и желаний в сочетании с чувством того, что время уходит;
- *хроническая фрустрация базовых потребностей*. Поскольку одной из составляющих ургентной аддикции является работоголизм, ургентный аддикт, выполняя профессиональные обязанности, лишает себя времени, необходимого для удовлетворения собственных потребностей и потребностей, связанных с семьей, детьми, домашними делами.

Однажды Маленький Принц встретил торговца, который продавал весьма действенные пилюли от жажды. Проглотив одну пилюлю, целую неделю совершенно не чувствуешь потребности пить.

— Почему ты продаешь их? — спросил Маленький Принц.

— Это большая экономия времени, — ответил торговец. — Специалисты произвели расчеты. За неделю сэкономишь пятьдесят три минуты.

— И что делать в эти пятьдесят три минуты?

— Можно делать что хочешь...

— Если бы у меня было пятьдесят три минуты лишних, — сказал Маленький Принц, — я бы неторопливо отправился к фонтану...

Антуан де Сент-Экзюпери

Феномен ургентной зависимости изучается белорусским психологом Е. Л. Шибко (2003, 2006, 2007, 2008). Она отмечает, что причинами ургентной зависимости могут быть выдвижение большого количества задач при незавершении предыдущих; попадание в ситуации, когда необходимо решить несколько задач в ограниченное время, приводящие к страху не успеть сделать то, что требуется; частая смена целей; бесплодное фантазирование и неудачные прогнозы в отношении развития ситуации, загоняющие человека в цейтнот. Как показывают исследования Е. Л. Шибко (2006), ургентная аддикция чаще всего наблюдается у мужчин периода поздней взрослости (41–55 лет) и у женщин периода средней взрослости (26–40 лет). Исследователь в зависимости от особенностей саморегуляции и особенностей проявления данной зависимости выделяет три типа ургентных аддиктов: планирующих, немоделирующих и негибких.

Планирующий ургентный аддикт инициативен в постановке целей, однако ему трудно определить, насколько принятая цель соответствует реальным условиям ее достижения. Такой человек осознает рассогласование между поставленными задачами, ходом деятельности и ее результатами, но при этом он не принимает решения об исправлении ошибок, не анализирует их причины. Ему легче отказаться от поставленной цели и выдвинуть новую, чем анализировать причины, из-

за которых результат не достигнут. Планирующий ургентный аддикт постоянно занят — в основном планированием своей деятельности.

Немоделирующий ургентный аддикт активно выдвигает цели и даже пытается их реализовать, но не учитывает при этом внутренних условий и внешних обстоятельств деятельности. Поглощенный добросовестным выполнением своих обязанностей, он может не обратить внимания на изменившуюся ситуацию и будет руководствоваться изначально поставленной целью, действовать по ранее разработанной программе.

Негибкий ургентный аддикт отличается высокой степенью самоорганизации. Он легко включается в процесс поставленных перед ним или сформулированных самостоятельно задач, проявляет инициативу, внимание к деталям. Вместе с тем такой человек испытывает трудности в разработке программы действий в соответствии с конкретной целью деятельности. Сотрудник более склонен искать подобную ситуацию с уже известной программой действий в предыдущем опыте, чем экспериментировать в новых обстоятельствах. В реализации своей деятельности он уделяет большое внимание контролю, проявляет настойчивость в достижении цели при возникновении помех.

Борьба с ургентной зависимостью. Для того чтобы освободиться от ургентной аддикции, нужно избавиться от страха перед неструктурированным, не заполненным деятельностью временем. Нужно заполнять свой день не только работой, но и отдыхом, общением с близкими. Можно, например, запланировать поездку на природу, поход в гости, чтение — любое занятие, которое давно откладывалось из-за «необходимости» уделять свое время работе.

ГЛАВА 6

Трудоголизм

Я являю собой прискорбный пример того, что запойный труженик ничем не лучше, чем запойный пьяница. Я ничего на свете так не боюсь, как выходных дней.

Бернард Шоу

6.1. Что такое трудоголизм?

Единого определения и понимания явления трудоголизма нет. Многие определения, претендующие на раскрытие этого понятия, по сути, ни о чем не говорят. Рассмотрим, например, следующее мнение: «О трудоголизме можно говорить в том случае, если человек не получает удовольствия от работы, устает, трудится значительно больше среднестатистической нормы, но при этом не может от этого уйти, освободиться». Представьте, что человек вынужден выполнять не интересную ему работу, из-за своей или начальника неорганизованности вынужден постоянно задерживаться на работе и не может бросить эту работу, потому что другой просто нет. Но кто из нас не устает на работе? А теперь задайтесь вопросом: при чем здесь трудоголизм?

Под трудоголизмом понимается *тяга* человека к работе, которая при принятии характера зависимости вытесняет все другие интересы и потребности, заполняет собой жизнь. Термин «трудоголизм» (*workaholisme*) ввел американский священник и специалист по психологии религии Уэйн Оутс (Oats, 1971), соединивший слова «труд» (*work*) и «алкоголик» (*alcoholic*), чтобы подчеркнуть сходство между двумя видами зависимости. Он выпустил в 1971 году книгу «Исповедь трудоголика». В 1983 году в Нью-Йорке было создано первое общество анонимных трудоголиков. В 1991 году вышла книга Барбары Киллинджер «Трудоголики, респектабельные наркоманы» — классическое руководство для всех, кто сталкивается с данной проблемой.

Уэйн Оутс приводит следующие признаки трудоголизма: работник с гордостью рассказывает о том, как он много трудится; презрительно отзывается о других людях, которые работают меньше и хуже, чем он; не способен ответить отказом на просьбу выполнить дополнительную работу и склонен к соперничеству.

Трудоголизм рассматривается как негативный и сложный процесс (Killinger, 1992), который в конечном счете влияет на способность индивида должным об-

разом функционировать. У трудоголиков существует стремление добиваться признания и успеха, которое, однако, может привести их к неверным решениям и личностному краху.

Трудоголизм — явление не только нашего времени, это не «достижение» цивилизации. О «болезненной, почти извращенной тяге к работе» писал еще Гюстав Флобер в 1852 году, а Поль Лафарг, который был сторонником материалистического мировоззрения, в 1883 году критиковал «странную зависимость от работы рабочего класса всех стран».

Психотерапевты и психиатры трудоголизм обозначают как психологическую зависимость человека от работы и его неконтролируемую потребность постоянно трудиться. Это не то же самое, что тяжело трудиться или работать дополнительные часы, — считает один из самых видных американских исследователей данного расстройства и автор книг по трудоголизму Брайан Робинсон (Robinson, 2006).

Как болезнь трудоголизм впервые был описан психоаналитиком Шандором Ференци в 1919 году. Он ставил диагноз «воскресный невроз» своим пациентам, которые занемогали, когда заканчивалась рабочая неделя, и странным образом выздоравливали, выходя в понедельник на работу. У них наблюдались отчетливо выраженные *симптомы лишения* (аналог наркотической ломки) — эмоциональная неустойчивость с преобладанием дисфории. Другими словами, трудоголики не находят себе места, без причины становятся злобными и мрачными, когда их лишают возможности трудиться. Все, что за пределами работы, для них означает безделье, лень, которые их раздражают. Как и алкоголики, они «упираются» до последнего, отрицая существующую проблему зависимости.

АНЕКДОТ В ТЕМУ

Крупный банк. Время — 18.00, все сотрудники сидят, трудятся. Один из сотрудников выключает компьютер, надевает пиджак, берет портфель и уходит. Все провожают его неодобрительными взглядами.

Следующий день. В 18.00 тот же сотрудник выключает компьютер, надевает пиджак, берет портфель и уходит. Все продолжают работать и начинают недовольно шептаться.

Следующий день. В 18.00 тот же сотрудник выключает компьютер, надевает пиджак, берет портфель, и тут к нему подлетает коллега:

— Вася, как тебе не стыдно?! Мы сидим — работаем, конец квартала, столько отчетов! Нам тоже хочется вовремя домой, а ты...

— Ребята, да я вообще в ОТПУСКЕ!

За трудоголизмом стоит следующая реальность: зависимость от работы, чрезмерная включенность в некий производственный процесс, неспособность установить разумный баланс между различными сторонами жизни — профессиональной, личной, творческой и т. д. Но прежде, чем подробно описывать психологический портрет трудоголика, попробуем разобраться в одном важном вопросе: трудолюбие и трудоголизм — явления одного порядка или это разные особенности личности?

6.2. Трудолюбие и трудоголизм — разные явления?

Большинство работодателей поощряют трудоголизм, отождествляя это понятие с трудолюбием сотрудника. Однако многие полагают, что трудолюбие и трудоголизм — разные психологические явления. Если первое надо поощрять, то второй надо пресекать.

Как подчеркивает М. Грифитс (Griffiths, 1996), основное различие трудолюбия и работоголизма, как и в случае других поведенческих аддикций, состоит в том, что здоровые поведенческие модели что-то привносят в жизнь, в то время как аддикции забирают из жизни.

Считается, что трудолюбивый человек имеет перед собой цель, ему важен результат его труда, для него профессиональная деятельность всего лишь часть жизни, способ самовыражения, средство самообеспечения и создания материальных благ. Для трудоголика все наоборот: результат работы не имеет смысла, работа — это способ заполнения времени, он нацелен на производственный процесс. Семейные отношения, сама семья трудоголиком воспринимаются как помехи, которые отвлекают от работы, и это вызывает раздражение и досаду.

Как и всякая аддикция, работоголизм является бегством от реальности посредством изменения своего психического состояния, которое в данном случае достигается фиксацией на работе. Причем работа не представляет собой того, чем она является в обычных условиях: работоголик не стремится к работе в связи с экономической необходимостью, работа не является и одной из составных частей его жизни — она заменяет собой привязанность, любовь, развлечения, другие виды активности.

Спенс и Роббинс (Spence, Robbins, 1992) проводят следующие различия между трудоголиками и трудовыми энтузиастами. У последних имеются как высокая вовлеченность в работу, так и получение удовольствия от работы. У трудоголиков же присутствует только первый параметр, а от работы они испытывают мало удовольствия. У них наблюдается высокий уровень перфекционизма, нежелание перекладывать ответственность на плечи других. Они часто жалуются на плохое здоровье.

При трудолюбии человек регулирует свое рабочее время исходя из потребности сделать что-то полезное. Он, как правило, понимает, что без отдыха продуктивность его труда станет ниже, следовательно, «воздавать» ему будут хуже. Значит, и отдых (как правило, планируемый) — это тоже часть его «трудолюбия». И в то же время трудолюбец не пренебрегает другими сторонами своей жизни (семьей, общением с друзьями и т. д.).

Трудоголизм же есть тяжелая психическая *зависимость* от работы. Трудоголики работают именно ради самого процесса работы, а не ради результата. Работа полностью подчиняет себе и ум, и сердце трудоголика.

Трудолюбивый — это самореализующийся человек, это в идеале привлекательная, цельная, просвещенная личность. Человек, работающий не ради одобрения, символов положения в обществе и наград, он стремится работать потому, что любит работу, потому что, работая, развивает себя. Трудоголик же может деградировать как личность.

Несмотря на выделяемые различия, границу между трудолюбием и трудоголизмом провести трудно. Недаром трудоголизмом в просторечии называют чрезмерное трудолюбие. Нередко человека называют трудоголиком за то, что он просто любит работать. С другой стороны, не каждый, кто много и упорно работает в определенный период времени, является трудолюбивым или трудоголиком. Например, переработки и авралы — привычное для многих офисных сотрудников состояние.

Отмечают, что трудолюбивый человек *увлечен процессом работы* и настроен на получение конечного результата. И с этим можно согласиться. А вот другой тезис — трудолюбивый много работает для того, чтобы потом *реализовать наработанное* (получить деньги и поехать в отпуск, купить дом и обзавестись семьей), — вызывает сомнение. О какой любви к работе можно говорить в случае, когда работа является лишь средством получения материальных благ?[1] Делая упор на последнем в понимании трудолюбия, сторонники этой точки зрения (например, Кукк В., 2007, 2010) упускают главное — постоянную *потребность трудолюбивого человека в работе.* Трудолюбивый не может сидеть без дела, длительное безделье его тяготит. В этом-то и состоит главная трудность в различении трудолюбия и трудоголизма — и при трудолюбии, и при трудоголизме человек бóльшую часть своей жизни уделяет работе.

Через какое-то время подобное увлечение работой превращается в трудоголизм. Грань между полезным трудолюбием и вредной зависимостью от работы проходит там, где *работа превращается из средства в цель.* Ощущение, что трудовая деятельность является *единственной ценностью в жизни,* — отличительный признак трудоголизма. Трудолюбивые люди обычно имеют какой-то баланс в своей жизни. Например, они сидят за рабочим столом и думают о горнолыжном курорте. Трудоголики же, наоборот, катаются на лыжах и думают о работе. Они постоянно думают о работе не потому, что им действительно *надо* быть на работе, а потому, что они чувствуют, что им это *необходимо.* Трудолюбивые люди работают, чтобы жить, а трудоголики живут, чтобы работать. Для трудоголика мука смертная — сама мысль об отдыхе. Он часто прикрывается тем, что он «работает для того, чтобы заработать». Но часто ли он на самом деле пользуется плодами своего труда? Или все же тут влечение к работе как к процессу, представляющему отдельную ценность?

Дж. Спенс и А. Робинсон (Spens, Robinson, 1992) разработали специальную шкалу, где оценивались три компонента трудоголизма — «вовлеченность в работу», «драйв (потребность) к работе» и «удовлетворение от работы» и на ее основе выделили шесть типов работников (табл. 6.1).

Исходя из представленной классификации трудолюбивый (энтузиаст работы) отличается от трудоголика низким влечением к работе. С этим трудно согласиться. У трудолюбивого человека энергия постоянно выливается, как лава из вулкана.

Р. Бурке (Burke et al., 2008), используя тест на работоголизм Спенса и Роббинса, выделил три группы работоголиков: аддиктов работы (*work addicts*), энтузиа-

[1] Конечно, для трудолюбца, как и для любого человека, естественно стремиться к какому-то личному благу, к удовлетворению каких-то своих потребностей. Если он считает благом для себя иметь хорошую машину, просторную квартиру, дорогой отдых, еще какие-то приятные, но требующие денег вещи, — то почему бы и нет? И он трудится ради этого, но не только ради этого.

Таблица 6.1. Классификация типов работников

Тип работника	Вовлеченность в работу	Драйв к работе	Удовлетворение от работы
Энтузиаст работы	Высокая	Низкий	Высокое
Трудоголик	Высокая	Высокий	Низкое
Трудоголик-энтузиаст	Высокая	Высокий	Высокое
Незанятый работник	Низкая	Низкий	Низкое
Ненапряженный работник	Низкая	Низкий	Высокое

стов работы (*work enthusiasts*) и увлеченных аддиктов (*enthusiastic addicts*). Самые низкие показатели самооценки оказались у аддиктов работы. Это перекликается с данными другого исследования, в котором сообщается, что у работоголиков-неэнтузиастов значимо больше конфликтов в жизни и на работе, меньше удовлетворенность жизнью, меньше целей в жизни по сравнению с работоголиками-энтузиастами, и особенно с неработоголиками.

Азиз и Цикар (Aziz, Zickar, 2006), работая с данными, полученными при исследовании 147 работников и служащих, оценивая параметры по Спенсу и Роббинсу, а также показатели «стресс от работы», «удовлетворение жизнью», «баланс работа – жизнь» с помощью специальных шкал, пришли к выводу, что работоголизм является синдромом, а степени измерявшихся показателей являются симптомами.

Природа, на счастье, подарила мне вулкан энергии. Любимым делом могу заниматься сутки напролет, не чувствуя ничего, кроме радостного возбуждения и азарта. Я — настоящий трудоголик. Даже теперь, став главой «Алых парусов», я частенько прихожу на работу в 9 утра и ухожу отсюда далеко за полночь. Сплю всего шесть часов в сутки, поднимаюсь рано утром. И знаете, мне совсем не нужно превозмогать себя, чтобы заниматься любимым делом. Потому что силы и энергию дает мне именно общение с людьми, которые любят посещать ресторан, расположенный в одном из красивейших исторических мест Одессы.

Праздность — это не мой образ жизни, не мой стиль. Без любимой работы я себя не представляю. Но, чтобы быть на высоте, я постоянно работаю над собой. Считаю себя человеком разносторонним. Люблю классику: в музыке, литературе, интерьере. И вообще обожаю все красивое, особенно красивых людей.

И еще. Мои подчиненные — такие же трудоголики, как и я. Со многими из них мы вместе десятки лет. Я считаю их самыми ценными специалистами, которые умеют соединить в себе дисциплинированность, знание своего дела и самые лучшие человеческие качества. Я благодарна им за любовь и преданность. Они — моя главная опора.

Я уверена: трудоголизм — это необходимость. Если человек намерен чего-то добиться, он обязан долгое время, из года в год, упорно работать в одном направлении. Настоящее благополучие создается собственными руками.

Трудоголики — это фанаты наркотика под названием «работа». Без него они болеют и чахнут, переносят апатию и депрессию. Но есть и другой вариант. Если увлекает сам процесс работы, то этот трудоголизм — не болезнь, а страсть. Это подарок судьбы, награда творческим и смелым людям. Работу в подобном случае и работой не назовешь. Она — сама жизнь.

Лидия Мозговенко, владелица торгово-развлекательного комплекса «Алые паруса», Одесса.

Надо признать, что крупный успех в любом деле, построение карьеры, реализация своего таланта требуют не просто трудолюбия, а самоотверженного труда. Этот труд, а вернее — его негативные последствия, выраженные в той или иной степени и в разной форме, *является платой за успех.*

Некоторые из американцев уверены, что не добились бы высот, не будь они в свое время так отчаянно преданы работе. Примером сказанному может служить «человек, сделавший себя сам» — *selfmade man* — так американцы называют того, кто посвятил свою жизнь делу, жил без развлечений, отдыха, пренебрегая семьей и дружбой. Но нередко годам к пятидесяти такой человек вдруг обнаруживает, что дела идут уже как бы своим ходом, нет необходимости держать их под постоянным контролем, и он впадает в крайне тяжелое состояние, которое те же американцы обозначают термином *breakdown*, понимая под этим нечто вроде ситуации, когда человек, внезапно споткнувшись, падает в канаву. Именно это испытывает человек, когда вдруг осознает, что в погоне за успехом израсходовал большую часть жизни, не получив от нее особой радости. Впрочем, осознание этого касается не только трудоголиков.

ТРУДОГОЛИК — ЭТО ПОРОДА, А НЕ ДИАГНОЗ. ТРУДОГОЛИК — ЭТО ТАЛАНТ

Я могу себя отнести к трудоголикам, и в моем окружении их много. Я хорошо знаю этих людей и их жизнь. Никакой болезненной зависимости здесь нет. Трудоголизм — это порода, это хорошее человеческое качество.

Это способность получать удовлетворение в труде в сочетании с высоким чувством долга. Переутомление от работы может возникнуть у любого. Трудоголики подвержены этому более других. Это их слабое место. Трудоголик любит процесс работы, в которой есть элемент творчества. Он не выносит монотонную, пустую, а тем более бестолковую работу. Трудоголик — творческий человек. Он не работает, а каждую секунду творит. Конечно, чтобы добиться результата, надо уметь выполнять и рутинную работу. Но только в погоне за творческим результатом. Трудоголик и рутинная однообразная работа без желаемого результата — несовместимы. Новый результат и решение поставленной задачи приносят трудоголикам удовлетворение. Ради этого бессонные ночи, отречение от общества, о чем сетуют и чем пугают психологи. Трудоголику нужно признание окружающих, как артисту. Не известный заранее результат манит с такой же силой, как путешествие в незнакомую страну.

Лечить трудоголика — это значит лечить творческую личность от его творческого труда. Это бред. Трудоголик — это если не гений, то, несомненно, талант (в той или иной степени). И возводить такие качества трудоголика в ранг болезни — это ханжество.

Итак, по моему мнению, нет такой зависимости — «трудоголизм». Это один из способов существования живой материи в пространстве и во времени, это такая порода людей. А следовательно, нет проблемы по «предупреждению трудоголизма».

Известно, что трудоголики могут переутомиться — вплоть до негативных последствий. Это проблема. Чувство самосохранения развито у разных людей и в разных ситуациях по-разному.

Подчеркну: проблема не в зависимости от работы — она доставляет удовольствие, проблема в возможности переутомления. Но, как правило, трудоголики — это люди адекватные, понятливые, и их можно убедить сделать перерыв в работе и отдохнуть.

Помогите им переключиться и снять напряжение ситуации и работы мозга. Миф о болезни с названием «трудоголизм» сочинили скучные люди, не находящие радость в творческом труде.

Не надо делать из мухи слона и продавать слоновую кость. Берегите трудоголиков, помогайте им. На них держится цивилизация.

Анонимный автор интернет-портала

6.3. Нормальный и зависимый трудоголизм

Исходя из всего сказанного выше представляется, что настало время говорить о трудоголизме (работоголизме) двух видов — *нормальном* (*здоровом*) и *зависимом (патологическом)*.[1] Ведь и перфекционизм вначале рассматривался только как патологический вид зависимости, поскольку впервые обратили на него внимание психотерапевты и психиатры. И трудоголизм сначала привлек внимание этих же специалистов. Отсюда и односторонний к нему подход. Однако справедливо ли это? Когда И. П. Павлов призывал молодых ученых к страстности в науке, неужели он полагал, что эта страстность, самоотдача сроди патологическому явлению?

Для нормальных трудоголиков работа — сродни хобби. Как сказал кто-то из великих, «найди себе дело по душе, и ты не будешь работать в жизни ни одного дня». Действительно, нормальные трудоголики получают удовлетворение и от самого процесса, и от результата. Они никогда не жалуются на загруженность, усталость, невыносимость жизни, поскольку их работа сопровождается состоянием психологического комфорта. Такие трудоголики не являются проблемными. Они счастливы от того, что занимаются любимым делом. Их работоголизм обеспечивает высокую эффективность работы и значительные профессиональные успехи. Это, как правило, люди творческих профессий, ученые, программисты. Однако нормальными трудоголиками могут быть и представители других, нетворческих профессий (бухгалтеры, токари и т. п.), которые обладают трудолюбием, ответственностью. Конечно, они отличаются от нетрудоголиков какими-то личностными особенностями и в этом смысле являются аддиктами, но это не значит, что они должны быть пациентами психотерапевтов и психиатров.

Некоторые трудоголики по-настоящему любят свое дело и получают от него удовлетворение. Для них работа — не тягостная обязанность, постепенно подтачивающая их психическое и физическое здоровье, а источник положительных эмо-

[1] Если ученые согласны с таким разделением перфекционизма, то почему, это нельзя сделать в отношении трудоголизма, тем более что в бытовом сознании такое разделение уже существует. Многие люди признают себя трудоголиками, увлеченными своим делом, но не испытывают от своей работы патологической зависимости.

ций и основной смысл и стимул их существования. Эти трудоголики — счастливые люди, радующиеся жизни и результатам своего труда. Они редко отдыхают, потому что не испытывают потребности бежать от своих обязанностей куда глаза глядят. Напротив, благодаря своей исключительной приверженности делу они могут быть источником стресса для коллег.

По данным психологов, трудоголики составляют примерно 5% от общего числа работающих, причем большая часть из них — трудоголики, довольные своим положением. У большинства из этих «здоровых» трудоголиков – хорошие, поддерживающие их семьи, самостоятельная и разнообразная работа, соответствующая уровню их знаний, навыков и способностей. Трудоголики, которые «не дотягивают» по этим параметрам, склонны к проявлению неудовлетворенности и разочарования. Они чаще становятся жертвами истощения физических и моральных сил и более подвержены негативному влиянию стрессов.

Следовательно, можно говорить о существовании двух разновидностей трудоголизма — «здорового» и «болезненного». «Здоровые» трудоголики, или энтузиасты своего дела, исключительно преданы работе, увлечены ею и получают от нее огромное удовольствие. Люди, страдающие «болезненным» трудоголизмом, тоже поглощены своим делом, но оно приносит им мало удовлетворения. Установлено, что «болезненный» трудоголизм — скорее не добровольный, а вынужденный стиль жизни, в основе которого лежит необходимость справиться со служебными обязанностями.

Шульц Д., Шульц С. 2003. С. 458.

Нормальный трудоголизм не обязательно должен переходить в зависимость от работы. Для этого должны быть определенные неблагоприятные социальные условия (отсутствие организационной культуры на предприятии, проблемы в семейной жизни и пр.). Очевидно, что и признаки, описывающие нормальный и деструктивный трудоголизм, могут быть как сходными, так и различными. Те признаки, которые описываются психотерапевтами и психиатрами,[1] относятся, скорее всего, к трудоголизму патологическому, связанному с сильно выраженной зависимостью от работы.

6.4. Признаки зависимого трудоголизма

В качестве одного из основных признаков служебного зависимого трудоголизма часто рассматривается *время, проводимое человеком на работе*. Так, трудоголиком считают каждого, кто любит работать сверхурочно, или человека, который проводит на работе более 50 часов в неделю. Согласно данным Международной организации труда, 8% сотрудников проводят на рабочем месте более 12 часов в сутки. Однако без выяснения внешних и внутренних причин этого говорить о трудоголизме будет опрометчиво. Ведь не всякий человек, ничего не имеющий против ненормированного рабочего дня, — трудоголик. Зачастую сотрудники, задерживающиеся на работе допоздна, поступают так, руководствуясь совсем не рабочим

---

[1] Например: «О трудоголизме как форме зависимого поведения мы можем говорить тогда, когда работа становится "состоянием ума", когда человек видит в качестве источника получения удовлетворения только производственный процесс. При этом все мысли сосредоточены только на работе, в любое время суток» (Т. Трифоловская, психотерапевт и психиатр).

рвением, а личными мотивами, которые могут быть весьма разнообразны («посидеть» в Интернете, не добираться домой в час пик и др.). Если им приятна психологическая атмосфера учреждения, то они тоже будут стремиться на работу.

Однако если работник задерживается на работе ежедневно, действительно работая, причем выполняя рутинные должностные обязанности, не прогнозируя спада своей загруженности, то это говорит либо о его низкой квалификации и плохо развитых навыках самоорганизации (особенно это касается руководителей), либо о явной нехватке персонала.

По данным одного опроса, проведенного журналистами, из более чем 400 человек, принявших в нем участие, почти треть регулярно берут работу на дом или *периодически* трудятся по выходным и праздничным дням. Ненормированный рабочий день — приблизительно у пятой части респондентов. Третье место занял ответ про обед на рабочем месте: около 16% опрошенных не могут оторваться от выполнения своих служебных обязанностей, чтобы отправиться на бизнес-ланч. Примерно равное количество участников опроса (10–13%) нашли у себя такие симптомы, как отсутствие полноценного отпуска в течение последних лет, а также выполнение работы еще и «за того парня».

Часто у работника в данный момент есть какая-то цель (например, купить квартиру, получить более высокую должность, добиться существенного увеличения заработной платы). В любой другой ситуации такой человек был бы обычным сотрудником, работающим строго по графику и четко соблюдающим должностную инструкцию. Однако, имея такие цели, он способен трудиться «ради благого дела» по 18 часов в сутки. Как только задача будет решена, его график работы снова станет нормальным.

В некоторых учреждениях пятница объявлена укороченным днем, сотрудникам дается возможность уходить домой на час раньше. Однако многие этим не пользуются, а, наоборот, начинают «догонять» то, что не доделали на неделе, задерживаясь на работе еще на час или два. И дело может быть вовсе не в их трудоголизме, а в том, что люди не могут бросить дело, не закончив его. Это было показано в одном из экспериментов в лаборатории К. Левина. Испытуемым давалось задание, и на середине его выполнения работа прерывалась как-будто бы для выполнения «более срочного» дела. После завершения «более срочного» дела экспериментаторы наблюдали, вернутся или нет их испытуемые к первому заданию, чтобы закончить его. Многие испытуемые действительно возвращались к прерванному делу, хотя их об этом не просили.

При вопросе о наличии у человека трудоголизма необходимо учитывать, *постоянно или только время от времени* он засиживается на работе. Нередко человек вынужден работать аврально из-за поджимающих сроков выполнения задания. Вряд ли здесь можно говорить о трудоголизме как о привязанности к труду, зависимости, хотя находятся люди, включающие в разряд трудоголизма и эти случаи (так называемый *временный трудоголизм*).

Кроме того, иногда повышенная трудовая активность — вполне сознательный выбор сотрудника на определенном этапе карьерного роста. С другой стороны, с трудоголиком можно спутать и человека с совсем другими проблемами — не

умеющего организовать свое рабочее время или слишком робкого, чтобы доказывать начальству, что объем его обязанностей непомерен.

Больше оснований принять за зависимого трудоголика (в негативном понимании этого слова) человека *активного, не умеющего сидеть без дела*. К примеру, находясь в доме отдыха, человек без устали ходит на все процедуры или вылавливает всех карасей из ближайшего пруда, будучи не в силах остановиться. По мнению некоторых, отдыхать такой «трудоголик» просто не умеет. Резонно, однако, задать вопрос: а рыбалка — это не отдых? Где здесь *зависимость* от рыбалки или другого вида активного отдыха? А если этот человек становится зависимым «с ходу» от любого занятия, то не является ли это свойством его личности? И работа как фактор, формирующий трудоголизм, здесь ни при чем.

Надежда работает в какой-то неудобопонятной конторе с непроизносимым названием. Чем она там занимается, в сущности, никому не важно и ни для кого не интересно. Важно не что, важно — как! Рабочий день с 9, но в 8 она уже на месте. Заканчивают в 18, но она сидит до 20, а то и дольше.

Не старая дева, не уродина, неплохой муж, невзрослые дети, не карьеристка, не сумасшедшая... На вопрос: «Как жизнь, как дела?» — следуют рассказы отнюдь не о детях, не о здоровье, не о муже, наконец. А про то, что вчера сказала ей на совещании Вероника Андреевна, и как при этом на нее посмотрела Нина Сергеевна, и что по этому поводу думает Александр Петрович. И как противно улыбалась при этом дрянь Честушкина... А также о том, что Игорь Иванович наверняка получит место заведующего отделом, хотя на него уже нацелился Василий Степанович, но того сильно подсиживает Анна Казимировна, которую поддерживает заместительница главного Азиза Шахназаровна, которую, в свою очередь, терпеть не может Иван Израилевич... Ну, разумеется, в рассказе без конца мельтешат какие-то «консалтинги» и прочие, провались они совсем, лизинги-франчайзинги (если я ничего не путаю). Какие-то сводки, которые она успела сдать раньше всех, и какие-то, чтоб им пусто было, отчеты, которые у нее получаются гораздо лучше, чем у Антона Адреича! Уже не говоря об этой крысе — Честушкиной.

Слушать ее — полная тоска, все эти Антоны Андреичи вкупе со сводками никому, кроме нее, не интересны. Но у самой глаза при этом блестят так, как будто она выиграла норковую шубу по трамвайному билету!

Кстати, о зарплате. Не так, чтоб велика — на норковую шубу точно не хватает. В начальницы точно не рвется — не карьеристка, говорила уже. А вот просто — купается во всем этом корпоративном... м-м-м... пруду! Жить без него не может. И через слово у нее, как вы уже догадались, — «эта стерва Честушкина...» То, что другим вся эта информация — до фонаря, извините, понятно: у всех своих честушкиных хоть отбавляй. Но ей-то зачем? Что за самореализация такая? Дети растут сами по себе и кое-как, муж, слава богу, что ленивый, а то давно бы намылился на сторону... В доме — паутина по углам, посуда немытая... Правда, в последнее время вопрос с посудой был решен кардинально: стала покупать одноразовую.

Это дома-то! Я бы со стыда сгорела, если б ко мне гости пришли, а я их дома (в Москве, подчеркиваю, не на «пленэре»!) из пластмассовых тарелок покупной пиццей кормила.

И пицца-то та в горло не лезла, потому что и за столом — все про то же: какая у них корпорация-раскорпорация, какие отношения внутривидовые, кто кого подсидел, кто кому дорогу перешел, какой они договор заключили выгодный и какие у них фи-

нансовые показатели за прошлый год!... Ну, может быть, это и не трудоголизм в чистом виде. А что?

И как-то я не выдержала. «Надь,— говорю, — неужели ты всерьез полагаешь, что посторонним это может быть интересно? Ты вообще о чем-нибудь другом можешь говорить, кроме как о своей проклятой работе?!» Зря сказала. Потому что тут-то она и завелась и наорала на меня в том смысле, что давно ли, мол, я сама сидела без работы? В четырех стенах без коллектива?! И как ей обрыдло домашнее хозяйство и что теперь-то она наконец живет полной жизнью и дышит полной грудью, потому что ее на работе ценят в отличие от домашних! И что не ожидала она от меня такого свинства, и непонимания, и душевной черствости, ладно бы — от Честушкиной, а уж от меня! Ну, я тут тоже рявкнула что-то в ответ. Я уже про эту Честушкину слышать не могу! Слово за слово...

В общем, поорали друг на друга, потом поостыли малость. «Ладно, — бурчит Надежда, — может, ты где-то и права. Может, так и в самом деле нельзя — мне уже деловые бумаги по ночам снятся. А когда супружеский долг исполняю — разные цифры в голову лезут...» В отпуск, говорю, тебе надо. И срочно. И с семьей! Чтоб тебя на воздухе малость обдуло. И чтоб — никаких Честушкиных! «Да мы, — говорит, — уже и собираемся». Ну и ладушки.

Я вот тоже в отпуск собираюсь. Вчера поехали по этому поводу с приятельницей Светкой по магазинам. Пообщались, прикупили что надо, зашли кофейку попить в кафе. Болтаем о том, о сем. О пятом-десятом... И вдруг Светка моя с размаху ставит чашку на стол и шипит как змея: «Слушай, ты можешь о чем-нибудь другом говорить, кроме как о своей работе, а?! Ты ж меня уже задолбала! Своей версткой, своими заметками, своими полосами! От тебя ж слов других нету! Я уже про твою газету слышать не могу!!!»

Это очень похоже на анекдот. Но это не анекдот. Это похоже на выдумку, но это не выдумка.

(Только фамилию на букву «Ч» я от греха изменила.) Это сущая правда! Ну и что мне теперь делать с этим диагнозом?

Ольга Мозговая

Психологические особенности зависимого трудоголика

М. Мачловиц (M. Machlowitz) выделила шесть характерных черт зависимых трудоголиков:

1) настойчивы, энергичны, конкурентоспособны, управляемы;
2) сомневаются в отношении себя;
3) предпочитают работу отдыху;
4) работают всегда и везде;
5) бóльшую часть времени чем-то заняты;
6) не делают различий между работой и удовольствием.

Мотивация и отношение к работе. Трудоголик стремится к работе совсем не в связи с экономической необходимостью. В. Кукк (2010) отмечает, что у зависимого трудоголика имеется «тирания долга» вместо «чувства долга» трудолюбивого человека. Например, на вопросы, почему трудоголики так наплевательски относятся к своему здоровью, почему отказываются отдохнуть, они ссылаются на

«производственную необходимость», необходимость заработка, специфику бизнеса. На самом деле это отговорки.

Отличительная черта зависимых трудоголиков — «дальтонизм необходимости», как пишет В. Кукк. Этот дальтонизм мешает им различать жизненные ценности, нормальные человеческие потребности, их реализовывать и удовлетворять, как это делает здоровая личность. По этой причине нормальная полноценная жизнь проходит мимо. Ценность здоровья и необходимость здорового отдыха они признают только на словах, реально ничего не предпринимая для этого.

Зависимые трудоголики работают по принципу «работаю столько, сколько физически могу», вместо того чтобы работать столько, сколько дело того требует.

Работа для зависимого трудоголика является единственным смыслом жизни. Если трудоголик не работает (обедает, едет в офис, готовится ко сну), он все равно говорит и думает о работе. Более того, его может возмущать и злить, что окружающие (коллеги, друзья) не могут понять, что работа — это главное, и позволяют себе говорить на посторонние темы. Он ощущает себя энергичным, уверенным и самодостаточным, только работая или думая о работе. У него имеется стойкая уверенность, что настоящее удовлетворение можно испытать только на работе, все остальное — суррогат.

Портер (Porter, 1996) выделяет свойства работоголика, характерные для любого аддикта: ригидное мышление, уход от действительности, прогрессирующая вовлеченность и отсутствие критики.

Заканчивая какое-то дело, трудоголик испытывает неудовлетворенность от того, что скоро «все закончится». Чтобы спастись от этого, он сразу же начинает планировать следующую работу. Неудачи на работе воспринимаются трудоголиком как личные трагедии и принимаются очень близко к сердцу. После напряженной работы он не может переключиться на другую деятельность. Если вдруг на какое-то время оказывается незагруженным, то начинает чувствовать раздражение, ничем не мотивированное недовольство собой и окружающими.

Лживость, типичная для всех аддиктов, характерна и для респектабельных работоголиков. Исследователи (Wilson-Schaef, Fassel, 107) описали три уровня обмана, которые используют эти аддикты:

1) обманывают сами себя. Целью этого обмана является прерывание контакта со своими чувствами, осознаванием происходящего, со своими настоящими потребностями;
2) обманывают окружающих — членов семьи, коллег, провоцируя нечестность внутри семейной или рабочей системы;
3) обманывают мир в целом, стараясь произвести ложное впечатление на окружающих.

Важной особенностью деструктивного трудоголика является *стремление к постоянному успеху* и одобрению со стороны окружающих. Он боится потерпеть неудачу, «потерять лицо», быть обвиненным в некомпетентности, лености, оказаться хуже других в глазах руководства. Подсознательное отношение трудоголика к самому себе можно выразить фразой: «Ты хороший, пока работаешь». Из чего вытекает закономерное следствие: «Работай не останавливаясь!» Поэтому в психологическом состоянии такого работника доминирует чувство тревоги, которое не покидает человека ни во время работы, ни во время непродолжительного отдыха.

Потребности и интересы. Для трудоголиков характерно игнорирование собственных потребностей. Многие из них склонны к аскетизму в одежде и еде. Они много имеют, но пользуются этим для себя несоразмерно мало. От трудоголика можно услышать такую фразу: «Мои личные потребности ограничиваются чистой рубашкой и пачкой сигарет» — и это не рисовка. Для того чтобы наслаждаться жизнью, трудоголикам недостает не только желания, но и времени.

Круг их интересов узок, поскольку ни на что, кроме работы, не хватает времени и сил. Хобби у них, как правило, нет, и спортом трудоголики занимаются только в крайнем случае, если это помогает поддерживать силы для любимой работы.

В психологическом портрете трудоголиков преобладает добросовестный тип, а ему свойственны следующие черты:

— тщательность в работе; любовь к чистоте, порядку; большое старание, терпение и усердие, но в итоге достижение средних результатов;

— стремление к безупречности во всем: в качестве, в моральных и этических нормах, требование этого от других людей;

— затруднения в выборе: также тщательное взвешивание «за» и «против» в поступках, в мыслях и в стратегиях, стремление быть «правильным»;

— застревание в подробностях, деталях, моментах; чрезмерная обстоятельность;

— упорство, перерастающее в упрямство, целеустремленность, прямолинейность в достижении цели;

— системность в мышлении, организованность, чрезмерное внимание ко второстепенному;

— предусмотрительность, страх перед ошибками;

— накопление стрессов, напряжений, обид (неумение расслабиться, отдохнуть, простить, открыто выразить свои эмоции).

Кукк В.

Эмоциональная сфера. Работоголизм, как и любая аддикция, сопровождается характерными личностными изменениями, которые затрагивают прежде всего эмоционально-волевую сферу. Развитие процесса сочетается с нарастанием эмоциональной опустошенности, нарушается способность к эмпатии. Поэтому в быту деструктивный трудоголик может быть мрачен, раним, но он «преображается» на работе. Существует мнение, что финальной стадией работоголизма является нарциссизм, часто характеризующийся полной потерей сострадания и эмпатии.

Поэтому нередко трудоголики вообще не склонны к словесному выражению чувств: они отражают чувства в поступках (например, в заботе о близких) либо переживают их внутри себя. Склонность скрывать неприятные чувства нередко приводит к развитию заболеваний, называемых психосоматическими расстройствами, или психосоматозами.

Удовольствие, «кайф» деструктивный трудоголик получает от ощущения, что он нужен, полезен, незаменим для окружающих его людей, Главным для него является не количество денег и не мера власти, а именно ощущение нужности людям (от одного человека до всего человечества).

Межличностные отношения деструктивными трудоголиками воспринимаются как тягостные, требующие больших энергетических затрат. Работоголик уже на подсознательном уровне стремится избегать ситуаций, в которых требуется активное участие, избегает обсуждения важных семейных проблем, не участвует в воспитании детей, которые не получают от него обратного эмоционального тепла. Он скорее предпочтет общаться с неодушевленными предметами (реже с животными), чем с людьми, поскольку это не требует решения насущных межличностных проблем.

В то же время зависимые трудоголики, как правило, *склонны к спасительству*: в отношениях с коллегами они играют роль наставника и оказывают им избыточную или ненужную помощь.[1] Трудоголик-спаситель полагает, что знает или умеет нечто лучше всех, поэтому дело окружающих — с благодарностью принимать его помощь и поменьше выступать с собственными инициативами, и что без этой помощи люди просто пропадут.

Спасительство:

а) позволяет трудоголику чувствовать себя незаменимым;
б) заполняет время;
в) утомляет, помогая жить в ладу с самим собой («ты хороший, пока ты работаешь»);
г) позволяет безнаказанно попрекать окружающих, выражая скрытую агрессивность.

При этом спаситель рассчитывает на благодарность и очень удивляется и огорчается, получая вместо нее либо беспечность и инфантилизм, когда помощь воспринимается как нечто само собой разумеющееся, либо конфликт, когда объект заботы отказывается от нее.

Как вести себя со спасителем? В зависимости от ситуации возможны различные варианты. Если вы сочтете, что принять его помощь проще, чем отказаться от нее, следует выразить глубокую благодарность и восхищение его мудростью и добротой. Если вы все же решили отказаться от помощи, сумейте сделать это, не оскорбив спасителя. Для спасителя слова: «Мне не нужна твоя помощь» звучат как: «Ты мне не нужен». Поэтому, отказываясь, не забудьте опять-таки выразить благодарность (за желание помогать), а также готовность при необходимости обратиться за помощью именно к этому человеку.

Для трудоголика важны не его личные достоинства и особенности, а исключительно его социальная значимость.

Кроме того, выделяют и другие черты, присущие типичному современному трудоголику: любовь к порядку, добросовестность, терпение в работе, упорство, которое перерастает в упрямство.

Кажется порой, что трудоголик не ведает усталости, но это не так. Он просто не позволяет себе жаловаться на усталость. В сочетании с пренебрежительным отношением к собственному здоровью (игнорирование собственных потребно-

---

[1] При наличии внутреннего сродства трудоголизма и спасительства не следует, однако, их отождествлять. Спасительство — более широкое понятие.

стей вообще свойственно трудоголикам) это приводит к тому, что зависимость выявляется лишь тогда, когда она уже изрядно запущена и требует серьезной и систематической коррекции.

Трудоголизм иногда перекликается с перфекционизмом, когда человек всегда старается быть на высоте, не допустив ни одного промаха. Поэтому психотерапевты предлагают обратить внимание на фразы, которые могут выдать истинного трудоголика: «Я никогда не останавливаюсь на достигнутом», «Я всегда недоволен собой», «Я часто недоволен другими, но стараюсь это скрыть».

«Я бы сравнила трудоголика с "алкоголиком в завязке",— рассказала GZT.RU психиатр и психотерапевт Московского научно-практического центра наркологии Татьяна Трифоловская. — Они внешне стремятся к какому-то результату. Рубеж для них — достигнуть должности, получить определенную зарплату, а „потом можно расслабиться, но это — "стакан без дна". Без внутренней гармонии с собой эти люди обречены на участь белки в колесе. У меня лечится пациент, имеющий три высших образования, директор большой компании, состоятельный человек, но за десяток лет он только однажды отдыхал в Кисловодске. Другой пациент за десять лет только дважды был в кино, у него полная социальная дезадаптация».

Татьяна Трифоловская рассказала, что даже при полной смене деятельности, уходе с важных постов трудоголики умудряются вновь «наступать на те же грабли», азарт заставляет их трудиться по принципу «все для фронта, все для карьеры».

Отношение к отдыху

Трудоголики *избегают ухода в отпуск или в отгулы*. Причин этому несколько: у них никогда не было хороших впечатлений от отпуска (либо из-за завышенных ожиданий, либо потому, что они неправильно выбирали вид отдыха), кроме того, во время отдыха они не могут полностью оторваться от работы, а традиционные формы отдыха и развлечений кажутся им потерей времени, лишены смысла; трудоголики считают, что отпуск приносит лишь новые заботы и тревоги, связанные с подготовкой к нему; боятся потерять во время отпуска полный контроль над своими рабочими делами.

Британские исследователи пришли к выводу, что настоящий трудоголик, получив отпускные и услышав от начальства напутствие «оторваться на полную катушку», может впасть в глубокую депрессию.

Подавляющему большинству (70%) трудоголиков, привыкших к напряженному трудовому графику, очень трудно адаптироваться к отпускному безделью. Особенно тяжело пережить первые дни, поэтому многие пытаются специально создать различные стрессовые ситуации и придумать проблемы, которые нужно срочно решить. Данный феномен является распространенным и имеет название — синдром летнего отдыха.

Противоречия в описании трудоголиков

Надо сказать, что вследствие «популярности» проблемы трудоголизма возникло много противоречий в описании самого этого явления. Связано это с тем, что к трудоголикам относят людей, ориентируясь лишь на внешние признаки их поведения. Часто трудоголиками называют тех, кто проводит на работе время сверх нормированного, не принимая во внимание причины этого (очевидно, что среди них могут быть люди без всякой зависимости от работы — *псевдотрудоголики*). К трудоголикам могут быть отнесены люди активные, энергичные, трудолюбивые, которые в силу своей врожденной организации постоянно испытывают большую потребность в активности, и работа дает им возможность удовлетворять ее (*нормальный трудоголизм*). Наконец, среди трудоголиков могут быть и лица с патологической зависимостью от работы, для которых характерны симптомы, описываемые психотерапевтами и психиатрами (*патологические трудоголики*), но и здесь следует разобраться — трудоголизм приводит к этой симптоматике или сиптоматика неврозов и депрессий включает в себя еще и трудоголизм.

Считается, что для трудоголика результат работы не имеет смысла, а работа является средством заполнения времени. Полагают также, что такой человек нацелен не на результат, а на производственный процесс. Работающий без остановки, не знающий ни выходных, ни отпусков, приходящий раньше всех и уходящий последним — вот типичное описание маньяка труда. Но оно скорее ближе к мифу о Сизифе. Во-первых, работать без остановки человек физически не может. Во-вторых, трудно представить себе, чтобы человек, приходя на работу, не стремился получить какой-то результат. Он не зомби, и его деятельность подчиняется стремлению к достижению осознанной цели. Поэтому трудоголизму дается и другое определение, больше похожее на правду, по крайней мере в отношении творческих работников: *трудоголик — человек, одержимый работой как средством достижения успеха и признания.*

В одних случаях говорят, что трудоголик не испытывает удовлетворения от своей работы, в других — что удовлетворение он может чувствовать только во время работы, что стремление к наслаждению трудовым процессом порождает неутолимый голод этого наслаждения и что он получает удовольствие от ощущения своей нужности, полезности, незаменимости для окружающих людей, а также от ощущения власти, которое обеспечивают ему профессиональные навыки, должность или заработанные деньги.

С одной стороны, утверждается, что трудоголики — это, как правило, надежные мужья, заботливые отцы, гуманные начальники и исполнительные сотрудники (хотя не обязательно все эти качества воплощены в одном человеке), с другой стороны, утверждается, что из-за постоянных мыслей о работе трудоголик мало обращает внимания на семью, в связи с чем отношения с родственниками ухудшаются.

Высказывается мнение, что из всех видов аддикций (зависимостей) трудоголизм является социально наиболее приемлемым, но тут же говорят, что трудоголизм приводит к деградации личности (спрашивается: самой личности не все равно, от какого вида зависимости деградировать?).

Полагают, что трудоголики «со стажем» — чаще всего люди с недостатком самореализации. Но ведь где «стаж», там и опыт — значит, больше шансов самореализоваться именно у трудоголиков «со стажем».

Пишут, что у трудоголиков нет хобби, поскольку на это нет ни времени, ни желания (ведь работа заменяет все). Но при этом выделяют в особую группу разносторонне развитых трудоголиков, утверждая, что не всегда людей, на данный момент погруженных с головой в работу, интересует исключительно развитие компании. Большинство из них имеет различные интересы и хобби, более того, отдыхают они так же же активно, как и трудятся. Это трудоголики «аврального типа», которые склонны интенсивно работать, но в рамках, ограниченных временем и пространством.

Как видим, четкое представление о трудоголизме отсутствует. Неслучайно поэтому при чтении описаний трудоголиков порой создается впечатление, что разные авторы имеют в виду совершенно противоположных людей. Очевидно, без выделения псевдотрудоголиков, без разделения трудоголиков на нормальных и зависимых (патологических) и без учета причин трудоголизма мы так и будем путаться в их психологических характеристиках.

6.5. Виды трудоголизма

Трудоголизмом могут страдать как молодые менеджеры, так и пенсионеры, как руководители компаний, так и свободные художники, как рабочие, так и служащие, а порой и простые домохозяйки.

Служебный трудоголизм

В основном, когда речь заходит о трудоголизме, обсуждаются проблемы служащих, бизнесменов, программистов. Многие считают, что трудоголизм — это образ жизни ответственных людей. Примером трудоголизма может служить поведение работника отдела кадров, постоянно погруженного в деятельность на производстве и берущего незаконченную работу на дом.

Спортивный трудоголизм

По данным исследования, ежедневная работа над собой в спортзале может привести к возникновению зависимости от физических упражнений. Ученые обнаружили, что отделы мозга, отвечающие за пристрастие к наркотикам, спиртному и азартным играм, могут становиться повышенно активными, когда фанатиков фитнеса лишают физических упражнений. Эти выводы могут положить конец давним спорам о том, является ли зависимость от упражнений физическим или психологическим феноменом.

Футболист Марат Измайлов на взлете своей карьеры тренировался сверх нормы. Это привело к череде тяжелых травм и операций, из-за которых он лишился места в сборной страны, пропустил почти два года.

Творческий трудоголизм

Яркими представителями трудоголиков можно назвать всех творческих талантливых людей, которые особенно отличались литературной плодовитостью: это японцы Акутагава Рюноскэ, Еритика Арима. Японский писатель Асихэй Кано за 20 лет написал более 200 книг, этот сверхчеловеческий темп стал причиной его ранней смерти. А вот португальский трудоголик прозаик и поэт, критик и драматург Кастело Бранко Камило написал около 100 книг и 58 романов, но он кроме литературной деятельности преуспел в адюльтере и на любовном фронте. Трудоголизм убил гениального драматурга Уильяма Шекспира в 52 года (1564–1616), он написал 36 пьес (средний темп — две пьесы в год), ему приходилось самому играть, ставить спектакли, быть директором театра. У Шекспира, скорее всего, была зависимость от таланта, его энергия была неиссякаема, как и замыслы его пьес. «Уилл был так занят, что редко находил время навестить свою семью» (William Shakespeare. Haydn Middleton. Oxford University press. 1997). Зависимостью от изобретений (если можно так выразиться) страдал Томас Эдисон, за 84 года своей жизни он запатентовал 1093 изобретения. «Том всегда изобретает, даже во сне», — так охарактеризовала его зависимость жена, Мина Эдисон. Томас Эдисон получил почетный титул «Самого полезного человека Америки» (Thomas Edison. Haydn Middleton. Oxford University press. 1997).

Домашний трудоголизм

«Сейчас трудоголизм более распространен среди женщин потому, что мы чаще видим женщин на рабочем месте, но дома они такие же трудоголики», — говорит Робинсон (Robinson, 2006). Жизнь домохозяйки проходит в постоянных заботах о домашнем уюте и удобстве близких в сочетании с игнорированием собственных потребностей. «Они могут увлечься своими родительскими обязанностями настолько, что у них в жизни не будет больше ничего — ни хобби, ни развлечений или духовности, потому что они будут проводить все время в роли главы родительского комитета, руководить детской спортивной лигой и организацией скаутов».

Садоводческо-огороднический трудоголизм

В настоящее время многие горожане имеют садоводческие участки, на которых выращивают овощи, сажают цветы, строят дома и т. д. Здесь тоже открывается широкое поле для прояления трудоголизма, когда человек, не разгибая спины, весь день «сидит в грядках» (цветниках и т. д.).

Общественный трудоголизм

Трудоголизм можно проявлять и в общественной работе. Некоторые так называемые активисты в советское время не знали покоя и не давали его своим сослуживцам (это к ним имеет отношение пословица: «Заставь дурака богу молиться, так весь лоб расшибет»).

ГЛАВА 7

Почему и как люди становятся трудоголиками

Откуда берутся трудоголики? Одни полагают, что трудоголиками не рождаются, их воспитывают общество и семья, причем роль последней всегда будет решающей. Другие отмечают, что у трудоголиков есть определенная склонность характера, даже какая-то болезнь на генном уровне.

Одни говорят, что трудоголик — отнюдь не гипертрудолюбивый человек, с детства познавший радость труда. Другие утверждают, что у некоторых детей имеется внутренняя мотивация достижения (Machlowitz, 1960), которая имеет связь с нейродинамическими характеристиками человека, т. е. генетическую составляющую. Можно полагать, что правы и те и другие.

7.1. Трудоголизм как следствие воспитания

Макловиц (Machlowitz, 1960) считает, что причины трудоголизма имеют корни в детстве. Многих детей подталкивают родители, которые угрожают, что не будут любить ребенка, если он не будет соответствовать их возрастающим ожиданиям. Кроме того, родители-трудоголики могут подавать пример своим детям.

По мнению психологов, наиболее подвержены трудоголизму:

- люди, с которыми плохо обходились в школе. Став взрослыми, «жертвы» самоутверждаются посредством «запойного» труда;
- люди, выросшие в неблагополучных семьях. Например, где отцы страдали алкоголизмом. Дети алкоголиков часто считают, что единственный способ избежать аналогичной участи и той жизни, которая у них была, — работать сутками напролет;
- люди, которые выросли во внешне благополучных семьях, но чьи родители были перфекционистами и ожидали необоснованного успеха от своих детей. В результате у детей развивается низкая самооценка, которая проявляется во взрослой жизни. Некоторые просто сдаются, но другие говорят себе: «Я докажу, что я лучший во всем, чтобы мои родители похвалили меня»;

- люди, воспитанные придирчивыми родителями и педагогами, осуществлявшими воспитание так, чтобы сделать из ребенка «выставочную картину», которой они могли бы гордиться.

Например, родители желают видеть своего ребенка только отличником. Изначально у ребенка складывается искаженное понимание целей работы (в данном случае — учебы). У такого отличника цель одна — не разочаровать тех, кто поверил в него. Поэтому он не ходит с классом в кино или поход, не посещает школьные вечера — ведь тогда он рискует что-то недоучить, не занять призовое место на олимпиаде или еще как-то кого-то подвести. При этом ему и невдомек, что взрослые просто эксплуатируют его трудолюбие и чувство ответственности. Постепенно эта ситуация его засасывает, он и сам начинает гордиться своими успехами, которых добился ценой отказа от нормальной жизни, с ее благами и радостями. Процесс учебы, пусть даже совершенно ненужной, становится смыслом, образом жизни. И это он сохранает в себе навсегда. Труд становится самоцелью, предметом гордости, единственной целью жизни. Когда-то ребенок изо всех сил старался обрадовать маму и папу, но так и не смог остановиться.

Наибольший риск стать трудоголиком у старших или единственных детей в семье. Старшему ребенку часто приходится слышать: «Ты уже большой, ты должен быть примером для малышей», а единственному: «Ты у нас один, вся надежда на тебя». Подобные высказывания развивают в ребенке чувство ответственности (порой чрезмерное) и стимулируют предпочтение родительских ролей.

Трудоголики часто растут в семьях, где один или оба родителя проявляют склонность к саморазрушительному поведению и страдают какой-либо зависимостью. Особенно распространенный вариант: старший (единственный) ребенок, отец которого страдает алкоголизмом, а мать — эмоциональной зависимостью. В такой семье мать знает, что ее десятилетний сын (или дочь) — намного более ответственный человек, чем его пьющий отец. Ребенок выполняет множество обязанностей по дому, иногда он пытается контролировать поведение отца, спасать его от пьянства. Помимо этого, ребенок, стыдясь отца и переживая за мать, стремится быть самым лучшим в учебе, спорте или труде, чтобы своей образцовостью компенсировать отцовские недостатки. Так из ребенка вырастает трудоголик, лишающий себя права на отдых. Его проблемы — избыточный самоконтроль, неумение отдыхать — кажутся противоположными проблемам отца-алкоголика — недостаточный самоконтроль, неумение брать на себя ответственность, но суть у них общая: саморазрушение.

7.2. Трудоголизм как следствие отсутствия организационной культуры на рабочем месте

Согласно известному закону, 20% сотрудников выполняют 80% работы. Когда в организацию приходит эффективный сотрудник, работодатель воспринимает его как настоящую находку, поскольку он делает гораздо больше своих коллег и при этом счастлив, что занимается любимым делом, зачастую даже не требуя повышения заработной платы и не претендуя на выплату компенсаций за переработки.

Трудоголизм связан с аддиктивными свойствами организации, которая представляет собой закрытую систему, ограничивающую способность своих сотрудников к самостоятельному мышлению и восприятию многих явлений, выходящих за рамки концепции этой системы. Развитию трудоголизма способствует также система мелочного контроля, постоянных проверок эффективности, качества. Подобные подходы основаны на недоверии к человеку, неуважении его личности и способствуют формированию мышления со сниженными возможностями истинной самореализации.

Часто люди пользуются отсутствием в учреждении организационной культуры и выбирают зависимость именно от работы, поскольку, во-первых, это социально поощряемая зависимость, особенно в условиях современной бизнес-культуры, во-вторых, это удобный способ целиком заполнить все время своей жизни. То есть, работая по 18 часов в сутки, человек как бы освобождает себя от решения всех остальных проблем.

7.3. Трудоголизм как следствие бегства от проблем в личной жизни

Робинсон (Robinson, 2000) описал работоголизм как ситуацию, когда человек прдпочитает трудиться, чтобы уйти от переживаний о своем эмоциональном состоянии и по поводу проблем в личной жизни. Для такого человека работа становится своего рода психологической защитой, щитом, отражающим отрицательные эмоции. Это не что иное, как попытка сбежать от действительности, забить в себе одиночество, тревогу и страх, а заодно это и предлог не решать собственные проблемы. Вернее, трудоголику кажется, что с помощью работы он их решает, но обычно это просто путь в никуда.

От чего же бежит трудоголик?

Психологические проблемы

Боязнь или неумение общаться и страх одиночества. Работа создает впечатление нужности и вовлеченности. А если за порогом офиса как верная собака поджидает одиночество, то патологическое стремление работать объяснить несложно. Нагрузка такого трудоголика не предусматривает никакого перерыва: но зачастую оттого, что вне работы его ждет какая-то социальная среда, с которой он не может (или не умеет) адекватно общаться. Например, человек — выраженный интроверт-шизоид; он подчас вообще не может понять, как устроен окружающий мир и каким образом надо в нем функционировать, чтобы тебя не подавляли, не унижали, не ругали. Он находится в этом мире, словно «не в своей тарелке», чувствует страх, неуверенность, а то и обрастает различными неврозами. Если же ему повезло устроиться на работу, в которой у него есть своя «область контроля», например двадцать компьютеров в единой сети, это работа, которой он отвечает, и он прекрасно ориентируется и в законах функционирования этой сети, и в системе настройки компьютеров, и в требованиях начальства — тогда ему на работе будет гораздо комфортнее, чем вне ее.

Низкая самооценка заставляет бросаться на трудовые амбразуры из страха быть отвергнутым, потерпеть неудачу. Здесь любая проблема может показаться вселенской катастрофой, поэтому ради того, чтобы с ней не сталкиваться, трудоголик может совершать немыслимые для обычного человека вещи: сутками не уходить с работы, сто раз переделывать отчет и т. п.

Некоторые люди боятся быть праздными. Что, мол, тогда о них подумают окружающие? И вместо того, чтобы делегировать, быстро выполнить, отменить ненужные дела и т. д., трудоголик начинает «пилить опилки» — делать то, что не нужно, или делать нужное дело не самым правильным способом. Например, долго входить в рабочее состояние. Обычно это вдобавок объясняется тем, что утром менеджера в офисе часто отвлекают, а вечером можно спокойно собраться с мыслями... Только работоспособность уже не та, и дело, которое утром заняло бы час, вечером может занять часа два-три.

Иголкина И. Приложение «Семейная психология» к журналу «Домашняя аптека». 2003. № 29.

«Уход» от болезни. Для целой категории людей труд не наркотик, а лекарство. Человек, испытывающий трудности, вызванные заболеванием, нередко ищет подтверждения сохранности своей производительности, вновь и вновь заставляя себя работать. По сути, это попытка компенсировать возникшие проблемы. С помощью работы человек забывет о своих болезнях или физических недостатках, неудачах в личной жизни или потере близких.

Попытка компенсировать потерю близкого человека. Окунуться с головой в работу в подобной ситуации оказывается лучше, чем искать забвения в чем-то другом, а когда рана в душе постепенно затягивается, то и человек может перестать быть трудоголиком.

Потребность в признании другими людьми. Работа может стать средством подтверждения собственной ценности или состоятельности, что характерно для мужчин, имеющих цель построить карьеру, а также для женщин, испытывающих трудности в реализации своей женственности. Однако столь ярое усердие в работе вовлекает человека в порочный круг: сверхурочная работа приводит к хронической усталости, из-за чего он начинает работать хуже — пропускать сроки, становится менее точен и аккуратен, у него снижается внимательность. Вот тут бы сделать перерыв, отдохнуть, а он не может! Как же он останется без «подпитки похвалой», без ощущения собственной нужности, без коллектива, в котором его ценят и понимают? Но, отказавшись от отдыха, он не станет работать качественнее, а значит — поощрять его уже будут меньше. Человек может решить, что, раз он плохо работает, значит, нужно работать еще больше. Но чем больше он будет работать, тем больше будет усиливаться утомление, тем больше будет падать качество работы — и так по кругу, из которого вроде бы нет выхода. Ведь далеко не всегда сам человек знает об истинной причине своего трудового рвения и тем более далеко не всегда стремится разорвать возникший круг — что приводит его в итоге к тем же соматическим болезням как минимум.

Семейные неурядицы

От них в работу просто сбегают. Начальство временами удивляется стремлению семейных людей поработать в выходные или съездить в командировку. Проблемы в семье — одна из самых распространенных причин чрезмерного увлечения работой, и чем дольше они не решаются, тем сложнее трудоголику-беженцу преодолеть свою зависимость.

Причиной этого может являться не только отсутствие признания членами семьи успехов работника, но и полное непонимание его стремлений, идей, игнорирование его переживаний. Если все это он получает на работе, то предпочтет проводить как можно больше времени на рабочем месте среди коллег и сослуживцев.

Международная организация труда приводит следующие данные: 8% работников проводят более 12 часов в сутки за выполнением профессиональных обязанностей только затем, чтобы, погрузившись в рабочие дела, уйти от личных проблем.

Трудоголиками становятся не только из желания заработать дополнительные баллы в глазах начальства. Чаще всего причиной повышенной тяги к работе являются проблемы в сексуальной сфере.

Немецкие ученые провели масштабное исследование, в котором приняли участие почти 32 тысячи мужчин и женщин. В ходе исследования было выяснено, что чем меньше человек занимается сексом, тем больше он трудится на работе.[1] Дело в том, что нереализованные желания заставляют человека искать альтернативные способы освобождения энергии. У него, как говорят психологи, возникает сексуальная фрустрация. В результате люди засиживаются в офисе до ночи, берут часть работы домой, а в особо тяжелых случаях даже устраиваются на вторую работу.

Рецепт спасения в данном случае простой: семейным парам надо всего лишь чаще уделять внимание друг другу. Как показали немецкие ученые, супруги, занимающиеся сексом хотя бы два раза в неделю, уже не рвутся брать надомную работу, а поиском нового увлечения заняты всего 5%.

Отлынивание от дел. Зачастую уход в работу — это способ избежать того, что либо не получается, либо не хочется делать. Трудоголизм — очень удобная позиция. Всегда можно сказать, что нет времени. Кроме того, это способ создания положительного имиджа: «Он (она) все время работает — такой(ая) молодец! А как устает!» Кстати, усталость — тоже выигрышная позиция, которая в психологии называется «вторичная выгода» — способ заслужить сочувствие и опять-таки избежать того, чего делать не хочется.

Учитывая все это, трудоголиком может стать и лентяй, дни и ночи отсиживающийся на работе во время домашних неурядиц.

Мой муж — трудоголик. В начале совместной жизни я старалась оградить его от семейных проблем, понимая, что для мужчины важнее сделать карьеру. А теперь его не интересует ничего, кроме работы, он устает, на любой вопрос отвечает резко,

[1] По данным этого исследования, 36% мужчин и 35% женщин, у которых секс случается лишь раз в неделю, берут на дом дополнительную работу. Дела у пар, полностью отказавшихся от секса, обстоят еще хуже — 46% мужчин и 45% женщин занимаются поисками занятия, способного отвлечь их от мрачных мыслей.

даже простой разговор переводит на личные оскорбления... Уговорить его отдыхать, отвлечь чем-то невозможно. Что делать?

Ответ психолога: Известно, что мужчины часто пьют, чтобы «отключиться» от давления собственной супруги. Насколько это верно в случае трудоголизма?

Если брать конкретно ваше письмо, то, наверное, в чем-то это так. Увы. Судите сами: вы его от чего-то «старались оградить» — наверняка не спрашивая, хочет ли он от этого оградиться, вы «понимали, что для мужчины важнее всего сделать карьеру», не задавая вопрос конкретно *вашему* мужчине, что важнее всего для него лично. То есть вы решали за него, что ему надо, что ему интересно, когда ему пора отдыхать.

Это отдельный разговор — надо ли мужчин, делающих карьеру, «ограждать от семейных проблем», особенно если сами они об этом не просят. Ведь порой это выглядит как откровенное заявление: «Не путайся ты тут под ногами, иди — делай карьеру, это мужчине важнее!»

Получается, что мужу комфортно и уютно только на рабочем месте, потому что там он — личность, а дома он на самом деле «никто и звать его никак».

Так что если вы хотите отвлечь вашего трудоголика от работы, подумайте — *на что* вы ему предлагаете отвлечься? На ваши к нему претензии, на ваше руководство тем, от каких проблем его нужно оградить без его просьбы? Но это ему совсем, мягко говоря, неинтересно, и даже неприятно. На это отвлекаться ему совсем не хочется, куда как лучше, наоборот, отвлечься от вашего диктата, занявшись работой!

Когда все это пытаешься пояснять, некоторые жены выдвигают свой неопровержимый и «поддерживаемый обществом» аргумент: «А почему же он мне по дому-то хотя бы не помогает?! Живем вместе, а работаю по хозяйству я одна!»

Для начала попрошу вас подумать — какую домашнюю работу чаще поручают мужьям? Принести продукты из магазина по списку... помыть посуду... пропылесосить... вынести мусорное ведро... да, еще — наказать детей. Смотрите, что получается: вся, так сказать, креативная, творческая, созидательная часть домашнего труда достается женщине, а грязная, примитивная и в какой-то степени даже унизительная работа — мужчине. Жена готовит — муж таскает продукты (по *ее* списку) и моет посуду. Жена создает уют, расставляя диванчики и пуфики, — муж эти пуфики чистит и выносит прочую грязь. И наконец — жена и рожает, и зачастую единолично воспитывает детей, а муж их только наказывает! Причем не по своему педагогическому решению (что тоже было бы своего рода творчеством), а становясь папой-пугалом по указке жены...

В реальности мужа чаще просят не помочь (ибо помогать может сильный — слабому), а выполнить задание. Например, повесить полочку. На деле это выглядит так: «Повесь, пожалуйста, эту полочку вот сюда» (хорошо, если «пожалуйста», а то и просто — «надо это повесить вот сюда». Кому надо?!). То есть «выполни эту работу от сих до сих, и меня совершенно не интересует, нравится тебе эта полочка в этом месте или нет, мешает она тебе или нет». Трудно ли было сформулировать просьбу чуть иначе: «Знаешь, вот тут хорошо бы книги или посуду как-то пристроить, не повесить ли *нам* сюда полочку?» Хотя бы для проформы спросите мнение супруга! Если супруг сам сообщит вам, чтобы вы это «решали без него», сам делегирует вам в этом вопросе право окончательного голоса — другое дело. Тогда он наверняка не откажется посодействовать вам в области «грубой мужской работы».

Вообще жалобы на «трудоголизм» спутника жизни возникают там, где люди оказываются супругами лишь формально, а свой «жизненный груз» тянут в разных направлениях и с разными целями. И муж раздражает жену тем, что «делает в жизни совершенно не то и идет совсем не туда» — то есть не туда, куда *она* наметила и

считает нужным. Еще он плох тем, что он не помогает ей осуществлять ее цели (которые она искренне считает общими). Муж, который постоянно пропадает на *своей* работе, решая там *свои* проблемы и как бы отлынивая от *ее* задач, естественным образом вызывает у жены досаду — точно так же, как вызывала бы досаду и явное недовольство, к примеру, рабочая лошадь, которая ночует на вашей территории и которую вы вынуждены кормить, обихаживать, но работает она совсем не на вас, а на кого-то другого.

Я уделил такое внимание этим «полочкам» еще и потому, что апеллирование к необходимости выполнять грубую мужскую работу, надобность которой «здесь и сейчас» определила жена, — частая причина трудоголизма мужа. Мужчина чувствует, что просьба супруги вроде бы закономерна — не ей же, в самом деле, вешать полочку? Ведь в большинстве случаев по умолчанию предполагается, что это *обязанность* мужа. И вот в силу того, что все равно это вроде бы обязанность, просьба жены и звучит как приказ: «Повесь это сюда!» или: «Почини кран!» А нередко еще и по ходу работы супруга пытается руководить: «Не так вешаешь» или: «Не то закручиваешь» (работа хоть и мужская, но как же без руководства хозяйки дома?)

И муж в случаях, когда его унижают вроде бы дозволенными средствами, нередко говорит: «Дорогая, я понимаю, что это работа мужская, но извини — мне некогда, надо на службу... и приду я поздно... и уйду я рано... Но при этом я не отказываюсь помочь: дам тебе денег, вызови мастера, чтобы он сделал все, что тебе надо». А подтекст часто такой: «Лучше я пойду на работу, где мной никто не командует (особенно из тех, кто в самом процессе не разбирается); поработаю подольше и заодно получу больше денег. Пусть на эти деньги супруга наймет мастера и пусть уже его унижает своим командами». И если бы на самом деле все задачи жены были только в пресловутой навеске полочки или ремонте крана, ее данный вариант, может, и устроил бы. Но если ее задача-максимум — не просто пристроить полочку, а покомандовать мужем, — такое решение проблемы ее совсем не устроит! А если подобное станет повторяться раз от разу (а станет непременно, если супруга не сменит тактику общения) — вот тогда и возникнет жалоба на то, что «мой муж — трудоголик!» Хотя, казалось бы, проблемы нет никакой, ибо жена в любую минуту может на деньги мужа вызвать любого специалиста по «мужской работе»...

Точно так же на сына-трудоголика может жаловаться мама. Сын давно взрослый, более чем совершеннолетний, нередко семейный, а главное — имеющий свою жизнь и свои интересы. А мама до сих пор пытается его заставить жить только ее интересами... Если он и может чем-то отговориться, так опять же только работой! И тогда мама переживает по поводу того, что ее «сыночек — трудоголик, как бы его отучить от этого?»

Вообще в подобных семейных отношениях есть своя динамика трудоголизма: вначале жена или мама совсем не возражают, что муж или сын работают и зарабатывают. Ибо предполагается, что муж или сын будут выполнять не свои, а *их* задачи. А когда выясняется, что и деньги заработанные он не намерен все до копейки отдавать жене (маме), и статус получает не для того, чтобы они могли им гордиться, а чтобы он мог гордиться собой сам, и что в конце концов работа становится средством убегать от супружеского (родительского) контроля, — тогда начинаются жалобы: «Мой муж (сын) — трудоголик, чем его лечить?» Иными словами, «где на нем нажать кнопку, чтобы он перестал жить своей жизнью и начал жить моей — так, как я ему скажу?»

Так работа трансформируется в зависимость.

7.4. Трудоголизм как следствие высокой потребности в активности

Люди, предрасположенные к трудоголизму, — это те, кто боится пустого времяпрепровождения. Такой человек (сотрудник) постоянно мобилизован и напряжен, старается держать ситуацию под контролем, не умеет расслабиться. Выдает трудоголика и внешность: у него, скорее всего, напряжены челюсти и лицевая мускулатура.

Почему он «не умеет отдыхать»? Может быть, с его энергетикой ему не требуется частый отдых? Почему он «найдет себе занятие» даже в доме отдыха? Ведь это не обусловлено необходимостью профессиональной деятельности. Почему, увлекаясь любым хобби, человек становится «голиком»?

Врожденная высокая потребность в активности

Причиной трудолюбия и трудоголизма может быть напличие у человека высокой врожденной потребности в интеллектуальной и физической активности. Не случайно эта характеристика постоянно рассматривается психофизиологами в связи с различиями по темпераменту (Небылицын В. Д., 1976; Бодунов М. В., 1975).

Потребность в активности выражена у разных людей одного и того же возраста и пола по-разному. Уровни этой потребности могут отличаться друг от друга в 2–3 раза (Фетискин Н. П., 1979; Сидоров Е. А., 1984). Так, по данным Н. П. Фетискина, одни студенты за день нахаживали 14–14,5 км, а другие только 4,5–5 км. Установлено, что это связано с врожденной потребностью в активности, которая выявляется с помощью методики «Внутренний баланс возбуждения и торможения»: у людей с преобладанием возбуждения имеется высокая энергетика, которую надо ежедневно «разряжать», т. е. проявлять высокую активность. Этим людям обычные нагрузки кажутся недостаточными, и они стремятся работать сверхурочно. Люди с преобладанием торможения по внутреннему балансу имеют низкую энергетику и вследствие этого проявляют низкую активность.

По данным Е. Черницкой (2011), трудоголизм имеет положительные связи с силой нервной системой ($r = 0,29$; $p < 0,01$) и подвижностью торможения ($r = 0,21$; $p < 0,05$) и отрицательные связи с подвижностью возбуждения ($r + 0,19$; $p < 0,05$) и внешним балансом возбуждения и торможения ($r = -0,22$; $p < 0,05$). Это значит, что трудоголизм связан с сильной, инертной по возбуждению и подвижной по торможению нервной системой, а также с преобладанием торможения по внешнему балансу. Все эти типологические характеристики обусловливают высокую терпеливость человека (работу на фоне усталости). Следовательно, трудоголики обладают этой особенностью.

Как показали Ю. Н. Чусов и В. А. Сковородко (1976), с высокой потребностью в активности больше лиц мужского пола, чем женского (табл. 7.1), что можно сопоставить с фактом большего количества мужчин-трудоголиков.

Таблица 7.1. Двигательная активность мужчин и женщин (количество шагов, тысяч за день)

Возраст, лет	Женщины		Мужчины	
	лето	зима	лето	зима
21–30	13,6	10,2	20,3	14,5
31–40	11,0	7,8	13,4	11,2
41–70	6,1	4,0	7,7	5,0

Причем эти различия в активности обнаруживаются уже с дошкольного и младшего школьного возраста (Ахундов Р. А., 1970; Лебедева Т. Н., 1973; Левандовская Н. М., 1972; Шептицкий Д. М., 1972; Eaton, Yu, 1989), что подтверждает генетическую основу этой потребности.

7.5. Стадии и механизмы развития деструктивного трудоголизма

Работомания проходит в своем развитии несколько стадий аналогично наркомании и алкоголизму. Выделяют четыре фазы ее развития.

1. *Начальная, латентная стадия*, как правило, проходит незамеченной. Человек задерживается на работе, думает о ней в свободное время, ограничивает свои интересы рабочими, и его личная жизнь постепенно отходит на второй план: семья и друзья становятся все менее важными.
2. *Критическая стадия*: работа становится «страстью». Трудоголик начинает чувствовать, что с ним что-то не так, поэтому придумывает причины и объяснения своему странному поведению. Личная жизнь полностью подчиняется работе, и трудоголик находит множество оправданий этому. Кроме того, появляются первые серьезные признаки болезней: состояние хронической усталости, нарушение сна, депрессия, язва желудка.
3. *Хроническая стадия*: человек становится «зависимым», он берет на себя все больше и больше заданий, стремится к перфекционизму, пытается успеть все, но это у него не получается. На этом этапе друзья, семья и хобби перестают играть хоть какую-то роль в жизни трудоголика. А болезни продолжают развиваться, физическое состояние ухудшается.
4. *Финальная стадия*: трудоголик становится больным в физическом и психологическом плане, его работоспособность резко снижается. Фактически на этой стадии человек морально сломлен. Находясь в таком состоянии, люди уходят на досрочную пенсию, получают инвалидность, даже умирают.

Механизм развития трудоголизма следующий. В процессе работы, конечно, если она приносит человеку хоть какое-то удовлетворение, в мозгу вырабатываются эндорфины. Человек испытывает удовольствие. Через некоторое время прежней дозы работы для выработки такого же количества эндорфинов оказывается недостаточно, и человек вынужден работать больше. Дальше — больше.

Подобно тому как у алкоголиков или наркоманов начинается ломка после отмены спиртного или наркотиков, трудоголики переживают состояние, анало-

гичное ломке, в отпуске или выходные дни. В мозгу трудоголика, отлученного от работы, наблюдается активация тех же самых зон, которые активны у людей, страдающих алкоголизмом или страстью к азартным играм.

В структурах мозга (в так называемых центрах удовольствия), в основном в поясной извилине, раздражаются рецепторы нервных клеток самим процессом работы, заставляя их синтезировать и выбрасывать активные вещества — нейротрансмиттеры, в том числе и эндорфины (мегормоны самочувствия и настроения), но довольно быстро изнуряют их, длительность работы уже не в состоянии «заполучить» необходимое количество эндорфинов, возникает потребность еще больше увеличить продолжительность работы — и так по нарастающей. Как у лошади, которую бьют хлыстом, но силы от этого у нее не прибавляется.

А поэтому стремление к наслаждению процессом работы порождает неутолимый голод этого наслаждения. Стремление к радости промежуточными результатами порождает ненасытную жажду получить эту радость, вместо нее трудоголики получают чувство досады и разочарования. Изначальная цель теряется (сколь бы не ускорялся бег осла, заполучить бублик невозможно, если бублик привязан к палке, а палка привязана к оглобле).

Так, к примеру, трудоголизм компьютерщиков превращается в компьютерную зависимость или ее разновидность — интернет-зависимость. Они буквально прилипают к экранам мониторов, оторвать от которых их невозможно.

7.6. Типы трудоголиков

Макловиц (Machlovitz, 1980) выделила четыре типа трудоголиков в зависимости от того, насколько они сосредоточены на своей работе или же имеют другие интересы.

Самоотверженный трудоголик — целиком посвящает себя своему делу, кроме него, не имеет никаких других интересов, отказывает себе в отдыхе; многие из самоотверженных трудоголиков лишены чувства юмора и довольно бесцеремонны.

Интегрированный трудоголик — интересуется некоторыми делами, не имеющими отношения к работе.

Диффузный трудоголик — имеет многочисленные интересы, связи с другими людьми, имеет цели, которые гораздо разнообразнее, чем у интегрированных трудоголиков. Могут часто менять работу.

Интенсивный трудоголик — относится к отдыху (зачастую отдых для него — это спорт) с такой же страстью, как к работе, и проводит свободное время столь же напряженно и в таком же высоком темпе, как работает.

К. Скотт с соавторами (Scott et al., 1997) выделила три варианта, характерных для работогольного поведения: компульсивно-зависимый, перфекционистский и трудоголизм, ориентированный на достижение.

О. Веснина (2004) предложила следующую классификацию трудоголиков.

Трудоголик для других — очень много работает и очень этим доволен; считает, что работает ради семьи (которая обычно не разделяет этого мнеия); свою болезнь не признает, уверен, что прав и еще раз прав. Помочь такому трудоголику невозможно, это все равно что лечить наркомана, который не хочет лечиться.

Трудоголик для себя — очень много работает, но испытывает по этому поводу противоречивые чувства (знает, что работает чрезмерно много и что это плохо); осознает, что от его работы могут страдать близкие ему люди. Он не безнадежен. Если другие области жизни такого работника (семья, досуг, друзья) не страдают, это значит, что он любит не только работу. Часто такие трудоголики хотят начать лечение.

Успешный трудоголик — благодаря своей работе добивается больших профессиональных и карьерных успехов. Он не признает проблем на своей работе, семью не видит, правда, благодаря успешной карьере может обеспечивать своим близким безбедную жизнь.

Трудоголик-неудачник — рьяно занимается бесполезной деятельностью, которая никому не нужна, имитирует работу, заполняя пустоту в своей жизни. Зарабатывает мало, чувствует всю бесперспективность своего существования, зарываясь при этом в работу все больше и больше.

Скрытый трудоголик — на людях сетует, как он не любит работать, а на самом деле все свои силы и любовь отдает работе. Он четко осознает, что его трудоголизм — болезнь, и поэтому скрывает свое заболевание, постоянно рассказывая, как ему надоело работать. На самом деле без работы и дня прожить не может.

Кроме классификации самих трудоголиков были выделены четыре рабочих стиля таких людей.

Булимический трудоголик — считает, что работа должна быть сделана идеально или не сделана вообще. Булимические трудоголики часто не могут начать проект и потом пытаются завершить его до крайнего срока, часто фанатически работая до изнеможения (с плохими результатами).

Неутомимый трудоголик — это любитель адреналина, который берет больше работы, чем он может сделать. Пытаясь жонглировать несметным количеством шариков, он обычно работает слишком быстро и слишком упорно, чтобы получить точные результаты.

Трудоголик с дефицитом внимания — начинает дело с огромным энтузиазмом, но не заканчивает проект (потому что теряет к нему интерес), вкушает предстоящую «мозговую атаку», но ему быстро наскучивают необходимые детали или систематическая работа.

Смакующий трудоголик — медленный, методичный и очень скрупулезный. Ему, как правило, сложно отказаться от какого-либо проекта и сложно работать с другими людьми. Обычно смакующими трудоголиками являются абсолютные перфекционисты. Пропускают крайние сроки, потому что «еще не достигли идеальных результатов».

К уже перечисленному следует добавить еще несколько типов трудоголиков.

Трудоголик-перфекционист — отличается от истинных трудоголиков тем, что вместо покорения новых высот оттачивает до блеска уже имеющиеся результаты. Выполнив задание, он просто не в силах остановиться, пытаясь добиться абсолютного совершенства во всем. Чтобы справиться с проблемой, руководству следует четко обозначить сроки выполнения работы, и любитель совершенства будет вынужден представить готовый проект в готовом, но «несовершенном» виде.

Трудоголик в завязке — честно старается работать строго в рабочее время, никогда не остается на рабочие уик-энды и вообще ведет себя, как исправный за-

кодированный алкоголик, который боится самого себя и послушно исполняет все врачебные предписания, а все потому, что его жена или подруга поставила перед ним вопрос ребром: «Или я, или она — твоя работа». Но на деле он остается все тем же трудоголиком. Дома от него толку не больше, чем от расписной подставки под трости в прихожей. А играя с детьми или прибивая полочку на кухне, он так усердно старается «делать как положено», что всем становится слегка не по себе. Потому что на самом деле он по-прежнему живет только своей работой и лишь симулирует нормальную жизнедеятельность.

Трудоголик-доброволец — по собственной воле тяготеет к избыточной нагрузке на работе.

7.7. Псевдотрудоголизм

Не все работоголики на деле являются истинными, т. е. испытывающими нормальную или патологическую тягу к работе. Есть много мнимых трудоголиков – людей, у которых эта тяга отсутствует и которые долго находятся на работе по совершенно другой причине. Например, некоторые пытаются прикрыть избыточным рвением к работе неспособность выполнить поставленные задачи. Такие, как правило, хорошо приживаются в компаниях, где зона ответственности отдельно взятого сотрудника не определена четко.

Для ложных трудоголиков интенсивная работа является своего рода компенсаторным либо защитным механизмом. Обычно они тяготятся напряженным графиком работы, постоянно жалуются на тяжелые условия, высокую загруженность, чувствуют себя «страдальцами», которым приходится выполнять «по две нормы» в день, перманентно говорят о смене места работы, но решаются на такие перемены очень редко, потому что на новом месте повторится то же самое. Эффективность их работы зачастую достаточно высокая, но уровню затрачиваемых усилий в любом случае не соответствует.

Работа без выходных, ненормированный рабочий день, приводящий к нарушению баланса между работой и личной жизнью сотрудника, и постоянные переработки, приводящие к снижению эффективности работы и ошибкам в работе, могут быть следствием низкой организационной культуры в учреждении или на предприятии, к которой работники вынуждены приспосабливаться. Например, одной из причин «засиживания» на работе может оказаться стиль работы начальника. В некоторых некрупных фирмах «рабочий день» начинается не в 9.00, когда все приходят на работу, а около 16.00, когда офис «просыпается» при появлении руководства.

Среди псевдотрудоголиков можно выделить следующие типы.

Гиперответственные специалисты — их еще часто называют «рабочими лошадками»; они практически близки к истинным трудоголикам. Речь идет о тех, кто берет на себя слишком много обязанностей. Это специалисты, которые действительно искренне болеют за дело компании и считают, что многое зависит только от них. Как правило, это топ-менеджеры, начальники подразделений, финансовые работники. Они добровольно берут на себя слишком много обязанностей и всегда работают по принципу: «Если не я, то кто же?» Понимая, что они

не успевают сделать все ими же на себя возложенное, задерживаются на службе, пытаясь выполнить работу в установленный срок. Типичная проблема подобных сотрудников — неумение планировать собственное время. Поняв, на кого легко можно «сесть верхом», руководство стремится взвалить на них еще больше. И как раз такие труженики чаще других трудоголиков рискуют перегореть, сорваться и довольно серьезно заболеть.

Псевдотрудоголики-показушники (*карьеристы*) — кажется, что они трудятся «аки пчелки», но при ближайшем рассмотрении понятно, что трудовые подвиги совершаются только в присутствии шефа. Приходят за 15 минут до начальства, уходят на четверть часа позже босса, в течение рабочего дня усиленно изображают большую занятость, хотя сверх меры, как правило, ничего не делают. Такое поведение обусловливается желанием быстрого продвижения по карьерной лестнице и/или получения солидной прибавки к зарплате, а не пользой для дела. Они надеются, что руководители заметят их служебное «рвение». Иногда это срабатывает, и их повышают. Особенно велика вероятность повышения, если сам начальник — трудоголик; в его глазах такие подчиненные — это идеальные работники, по-настоящему болеющие за дело, эти руководители уже давно и вполне искренне считают, что хороший работник рано домой не уходит. Карьеристы, добившись определенного роста, успокаиваются и начинают работать в оптимальном режиме.

Вынужденные псевдотрудоголики — работники, которым приходится быть трудоголиками и работать по 10–12 часов в день из-за неумения руководителей грамотно организовать рабочий процесс. Некоторые из начальников лишь к вечеру «созревают» для работы. В течение дня они общаются по телефону, решают личные проблемы, отсутствуют по несколько часов, а ближе к вечеру начинают вызывать своих подчиненных и раздавать им задания, которые «надо было сделать еще вчера» (но не следует забывать и о таком понятии, как *производственная необходимость*; бывают ситуации, когда компании просто необходимо, чтобы сотрудник поработал сверхурочно). Либо в компании не умеют правильно ставить задачи и сотрудникам, не получающим от руководства четких и грамотных указаний, приходится работать по принципу: «Стой там — иди сюда!» В результате они по многу раз переделывают одно и то же. Но возмущаться нельзя, ибо ответ один: «Не нравится? Никто не держит». Поэтому люди, скрипя зубами, остаются сверхурочно и на час, и на два.

> «Рабочий класс во всем мире постоянно думает о том, что надо сделать на службе и как надо это сделать. Но первопричина здесь не любовь к труду, а боязнь оказаться на улице, не понравившись своему работодателю. Эта черта и губит рабочих в Европе и других странах, они стали заложниками своего страха, а потому позволяют себя эксплуатировать, да еще и считают себя героями, работая по 16 часов в сутки» — эти слова Лафарг написал в 1883 году.

К сожалению, ситуация, когда трудоголизм бывает вынужденным — явление частое. Когда в компании отсутствует понятие тайм-менеджмента, а работа по выходным входит в норму, это уже не беда человека, а вина руководства. Таких фирм

достаточно много, среди них большинство — крупные, уже зарекомендовавшие себя на рынке. Однако в этих организациях трудоголизм сотрудников принято поощрять, например путевкой на юг.

Псевдотрудоголики-беженцы — в большинстве своем это те, у кого по каким-то причинам не сложилась семейная жизнь. Таким людям находиться на работе намного комфортнее, чем дома, а работа — «уважительная причина» их отсутствия в семье. Поэтому они начинают придумывать себе всевозможные дела, лишь бы задержаться как можно дольше. Про таких говорят: «Женат на своей работе». И именно «беженцы» чаще всех остальных заводят служебные романы.

Псевдотрудоголики-авральщики — люди, не умеющие работать равномерно, но способные мобилизоваться, когда их подстегивает ситуация аврала. Могут сидеть допоздна, работать в выходные и в праздники, но как только аврал отступает — возвращаются к своему режиму. Работают неравномерно: днем могут часами торчать в курилке, обсуждая политику, а к вечеру срочно дописывать горящий отчет. Получают особое удовольствие от работы в сжатые сроки, их подстегивает ситуация аврала, а монотонное расписание от сих до сих утомляет.

Псевдотрудоголики-низкоорганизованные — люди, которые не умеют определять приоритеты, планировать свое время и никак не могут сесть за конкретную работу. Их все время что-то отвлекает: разговоры и просьбы коллег, нескончаемые «кофе-паузы», телефонные звонки родственников и друзей. Пятнадцать раз они возвращаются к своим бумажкам, но уже через три минуты снова срываются куда-то. А к концу дня жалуются окружающим, что работы полно, а еще и «конь не валялся» и что им осталось лишь «начать, да кончить». Такие люди часто сидят допоздна. И только угроза вообще не попасть домой заставляет их неимоверным усилием воли все-таки сделать свою непосредственную работу. Да и общаться-то уже не с кем — все их более организованные коллеги разошлись, окончив свои дела вовремя.

Псевдотрудоголики-новички — сотрудники, у которых просто не хватает знаний и навыков для выполнения всех обязанностей в течение рабочего дня, не умеющие к тому же эффективно распределять свое время.

Трудоголики поневоле — люди, попавшие в зависимость от темпа всей работы компании, заданного неформальным лидером-трудоголиком. Чтобы не оказаться заложниками такого стиля работы, можно ввести правило — отчитываться о собственной проделанной работе перед начальником непосредственно.

Настоящим удовольствием от работы могут похвастаться далеко не многие — о специфическом неудовольствии работать говорят, пишут и сетуют в личных блогах, беседах и в кабинетах психологов. Мотивы, по которым люди терпят непривлекательную, а то и попросту неприятную работу, варьируют, но редко сходятся на высоком призвании или важности социальной миссии исполняемых трудовых обязанностей. И в это же время давление руководства и корпоративной политики таково, что следует демонстрировать личную вовлеченность в бизнес компании и умение работать в команде, для чего пожертвовать парой часов личного времени — не вопрос. По сути, современная ситуация трудовой занятости — это сфера действия новой идеологии. Для нее фигура увлеченного работой и планами компании сотрудника — то же самое, что образ строителя коммунизма для прежней идеологии, коммунистической. Люди зачастую просто боятся признаться, что не

очень верят в «большие планы», но терять работу по этой причине не намерены. И тогда активно демонстрируют лояльность — в том числе и в виде чрезмерной поглощенности работой.

Проблема глубже и социально опаснее, чем разговор о психологических особенностях работающих людей. Речь идет об особой идеологии современности: «правильное преподнесение самого себя» стало делом каждого работника, на каком бы поприще он ни трудился, ведь очень важно не только работать, но и правильно «преподать» свою работу. При такой ситуации демонстрация трудового энтузиазма — двигатель профессиональной карьеры. Насколько стоит возлагать ответственность за подобное положение дел на отдельно взятого человека?

Еще один вариант формирования трудовой зависимости связан с *преувеличенным ощущением собственной полезности и значимости*. Возможно, таким людям в детстве часто внушали, что, чтобы быть хорошим человеком, нужно делать что-то полезное для общества — «только так тебя будут любить, только так ты будешь кому-то нужен». Получив однажды удовольствие, состояние эйфории от удачи после отлично выполненной работы, когда ощущение собственной значимости возрастает до небес, человек испытывает дискомфорт, не получая эту эйфорию вновь и вновь. Он начинает подсознательно искать это состояние, которое, быть может, так и останется недостижимым — ни дома, среди близких, ни где-нибудь еще. Точно так же наркоман в реальной жизни не может найти альтернативу тому кайфу, который дает наркотик.

ТРУДОГОЛИЗМ ВЫХОДИТ ИЗ МОДЫ

Американцы и европейцы считают, что работодатели злоупотребляют своими полномочиями, ущемляя права работников на личную жизнь, — таков основной вывод исследования, проведенного крупнейшим оператором интернет-рекрутинга «Monster Worldwide» в августе 2007 года. В опросах приняло участие около 500 HR-менеджеров и более 800 служащих крупнейших компаний США и Евросоюза.

Шестьдесят процентов опрошенных работников жалуются, что они тратят слишком много времени на работу. Из них приблизительно треть (35%) обвиняет в этом своего непосредственного руководителя и четверть (26%) считает, что переутомление на работе связано со стремлением соответствовать корпоративной культуре, поскольку в компании переработки считаются нормой.

Полученные в результате исследования данные показали, что лишь 29% работников довольны своим графиком, тогда как 58% опрошенных считают, что их компании вынуждают сотрудников работать сверх установленного времени. Чаще всего работники винят во всем своих непосредственных начальников.

Служащие — 91% — заявляют, что они обязательно хотя бы раз в жизни работали под руководством «трудоголика»; 51% утверждают, что именно начальники-трудоголики виновны в увеличении продолжительность рабочего дня, а 28% служащих жалуются, что из-за таких боссов им приходится регулярно отказываться от части отпуска.

Многие считают, что личная жизнь страдает из-за внедрения на работе IT-технологий. Почти треть респондентов говорит, что наличие PDA приводит к уменьшению личного общения коллег друг с другом; 64% считают, что из-за этого тратят больше времени на работу в ущерб личной жизни; 72% уверены, что растущая популярность ноутбуков приведет к такому же результату.

Работодатели не отдают себе отчета в происходящем и настроены оптимистично: 61% HR-менеджеров считают, что работодатели будут развивать программы, направленные на улучшение баланса рабочего и нерабочего времени, в ближайшие пять лет, и 56% верят в то, что ситуация существенно улучшится.

«Наличие в компании подобных программ может быть решающим фактором для кандидата, особенно в условиях современного кадрового рынка, предлагающего все больше возможностей для соискателей», — считает Джесси Харриотт, вице-президент исследовательского центра компании «Monster». По его словам, исследователей удивило, что сегодня свое личное время больше ценят не люди старшего возраста, имеющие семьи и много забот по дому, а молодежь.

Малыхин М. // Ведомости. 2007. 21 ноября.

ГЛАВА 8

Кому легче стать трудоголиком

8.1. Распространенность трудоголизма в разных странах

Данные о распространенности этой аддикции по всему миру варьируют в различных исследованиях. Например, в Голландии трудоголизмом, именуемым в этой стране «заболеванием свободного времени», страдают, согласно исследованию, всего около 3% всего населения. В Японии доля людей, страдающих трудоголизмом, составляет около 20%, в то время как в Испании их количество колеблется между 11,3 и 12%. Портер (G. Porter, 1996) считает, что работоголизмом страдает каждый четвертый работающий человек.

По данным Международной организации труда, около 8% работающего населения уделяет своей профессиональной деятельности более 12 часов в сутки, с тем чтобы уйти от личных проблем. По мнению экспертов, работа в течение более 50 часов в неделю может являться определяющим фактором наличия зависимости.

В Германии насчитывается более 200 тысяч трудоголиков, в Швейцарии — около 115 тысяч. Общество трудоголиков в Швейцарии называется «Сумасшедшие труженики». Там трудоголизм возведен в ранг «чумы XXI века».

СТРАНА ТРУДОГОЛИКОВ

Японцы, известные своим трудолюбием, уже давно придумали специальный термин, обозначающий смерть от переутомления на работе, — «кароши». Есть еще одно, более специфическое понятие — «яройисатсу» — самоубийство из-за стресса на работе. По статистике, в 2006 году официально было зарегистрировано 199 смертельных исходов из-за переутомления на работе: 157 человек умерли от инфарктов и инсультов, а 42 — покончили с собой. Еще 131 человек потеряли трудоспособность и остались инвалидами. Эта информация подтверждена Министерством труда и здоровья Японии. Однако неофициальные данные в несколько раз выше. Глядя на эти цифры, невольно задаешься вопросом: что заставляет японцев доводить себя до полного истощения?

Официально в Японии установлена сорокачасовая рабочая неделя. Однако на практике наблюдается следующая ситуация: тот, кто уходит домой в 23.00, еще оставляет в офисе коллег. В среднем люди перерабатывают от 39 до 80 часов в месяц.

В феврале 2002 года служащих компании «Тойота моторс» потрясло самоубийство тридцатилетнего сотрудника. Он застрелился на рабочем месте, оставив записку следующего содержания: «В моей смерти виновата работа». За месяц до самоубийства у него было 140 часов переработки. «Жертвы "кароши", как правило, мужчины от 30 до 40 лет, не имеющие семьи. Это рабы нашего времени. Изо дня в день они трудятся сверхурочно, ничего не получая за это, а когда происходит срыв, их просто выкидывают, как старую мебель», — говорит Ихиро Натсуми, вице-президент японского Союза служащих. По инициативе этого союза была создана горячая линия для потенциальных жертв «кароши», их жен и матерей, по которой можно получить поддержку и совет.

Первый случай самоубийства был официально зарегистрирован более 40 лет назад, а во время экономического кризиса в 1990-е годы количество смертей стало стремительно расти. Служащие пытались показать свою лояльность работодателям и надеялись избежать позора увольнения, удлиняя свой рабочий день. Сейчас японская экономика находится на подъеме, но количество «кароши» продолжает увеличиваться. В связи с этим на рассмотрение парламента готовится законопроект, согласно которому при сорокачасовой переработке в месяц служащему предоставляется свободный день. Правда, ожидать, что в результате этого в поведении работников произойдут значительные изменения, не приходится. Ведь японцы славятся тем, что традиционно «отгуливают» лишь половину своего отпуска, который положен по трудовому законодательству.

Сегодня при расследовании случаев смерти, которые попадают под определение «кароши», учитываются различные факторы: большой объем заданий, частые командировки, маленькое душное помещение и т. д. Это связано с тем, что «кароши» признаны страховым случаем. Правда, страховые компании не выплачивают компенсацию родным жертвы, если выясняется, что у пострадавшего было менее 45 часов переработки в месяц.

Японский феномен сейчас активно изучается в США и Европе. В свое время японцев ставили в пример, ведь их мотивация к работе казалась совершенной. По сути, они отождествляют себя с компанией, в которой работают, проявляют личную преданность ей и не могут уйти домой раньше своего начальника.

Что касается других стран Европы, то ситуация такова: в Англии работозависимым можно назвать каждого третьего, а в Дании, Нидерландах и Норвегии ситуация более благополучная.

В среднем по Европе 51% сотрудников не используют целиком свой отпуск, продолжая работать и летом.

Европейские психологи провели опрос, который показал, что 66% жителей Европы считают себя трудоголиками. В то же время около половины из них утверждают, что получают от работы такое же удовольствие, как и от общения с любимым человеком.

Согласно данным опроса, проведенного в России исследовательским центром рекрутингового портала «SuperJob.ru», в 2010 году среди 1,8 тысячи респондентов старше 18 лет во всех округах РФ 66% экономически активных россиян считают себя трудоголиками. При этом 16% из них — это настоящие фанаты своего дела. Они утверждают: «Моя жизнь — это работа», «Работаю по 14 часов в сутки каждый день». Не считают себя фанатично преданными работе 34% россиян. Из них 10% однозначно не относят себя к трудоголикам, а 24% скорее не видят себя в этой роли. По их мнению, работа является средством зарабатывания денег, способом самореализации, но отдавать ей себя без остатка не следует. Они отмечают:

«Во всем нужно знать меру», «Нельзя всю жизнь посвящать работе — это не ценится», «Я работаю, чтобы жить, а не живу, чтобы работать».

Среди тех, для кого работа представляет главный интерес в жизни, больше женщин, чем мужчин (17% против 15). Армия российских трудоголиков во многом состоит из людей старше 50 лет (19%).

При этом только одна треть (37%) работодателей хотели бы иметь в своем подчинении фанатично преданных работе сотрудников.

8.2. Кто больше предрасположен к трудоголизму?

Судя по всему, лица, страдающие этой формой зависимости, обладают особым складом психики. По мнению большинства терапевтов, это люди, вечно охваченные тревогой. Неспособные перепоручать работу кому-либо еще, они питают иллюзию, что могут держать под контролем все, даже время.

Психологи считают, что в основе такого поведения лежит гордыня. Жертвы трудоголизма, по их мнению, извлекают огромное удовольствие от своей способности мириться с неудобствами, разочарованием и даже болью.

Трудоголики часто являются перфекционистами. Они создают у окружающих впечатление родительской опеки, ставя опекаемого человека в зависимость, заставляют окружающих чувствовать себя неумелыми, глупыми или несамостоятельными. Трудоголики часто примеряют на себя роль спасителя и культивируют свою незаменимость.

Из личностных особенностей, типичных для работоголиков, общая самоэффективность (*self-efficacy*) положительно коррелирует со всеми тремя компонентами трудоголизма Спенса и Роббинса, экстраверсия позитивно коррелирует с вовлеченностью в работу и удовлетворением от работы, а нейротизм — с драйвом к работе.

Психиатры говорят, что к трудоголизму более склонны старшие или единственные дети в семье, иногда в семьях, где отец — алкоголик, а мать — зависела от отца. Такой ребенок старается хорошо учиться, чтобы «компенсировать позор семьи», усиленно готовится в престижный вуз или добивается спортивных побед. Он намеренно избегает отдыха и развлечений, становится антиподом отцу. Дети работоголиков часто сами становятся такими же зависимыми от работы.

Трудоголики — люди с чувством соперничества, они хотят все контролировать и постоянно совершенствовать свой труд. Как правило, это личности с искаженной самооценкой, некоторые думают, что они хороши, только пока работают.

Выраженность мотивации достижения и избегания неудачи у испытуемых, подверженных и не подверженных трудоголизму, приводится в табл. 8.1.

Таблица 8.1. Выраженность мотива достижения и избегания неудачи у лиц с трудоголизмом и с отсутствием его, баллов

Группы	Мотив достижения	Мотив избегания неудачи
Трудоголики	14,8	16,4
Нетрудоголики	14,5	17,2

Из данных табл. 8.1 видно, что существенных различий в уровне выраженности как мотива достижения, так и мотива избегания неудачи не обнаруживает-

ся. Кроме того, у тех и других больше выражен мотив избегания неудачи. Можно лишь отметить, что у нетрудоголиков он выражен несколько больше. Кроме того, анализ индивидуальных данных показал, что нетрудоголики имели уровень мотива достижения, меньший 10 баллов, в пяти случаях, а трудоголики — в одном.

Выраженность внутреннего баланса трудоголиков (кинематометрическая методика Е. П. Ильина)

Кинематометрическая методика исследования внутреннего баланса Е. П. Ильина была использована для выяснения потребности активности у людей, пораженных трудоголизмом. Полученные результаты представлены в табл. 8.2.

Таблица 8.2. Подверженность трудоголизму (по методике И. Е. Рогова) и внутренний баланс (по методике Е. П. Ильина)

Группы испытуемых	Преобладание возбуждения	Уравновешенность	Преобладание торможения
Трудоголики	3/20	9/60	3/20
Нетрудоголики	1/6,7	14/93,3	0/0

Из представленных в табл. 8.2 данных следует, что среди трудоголиков больше испытуемых как с преобладанием возбуждения, так и с преобладанием торможения. Это значит, что среди них больше лиц как с высокой потребностью в двигательной активности (что означает их высокую активность, работоспособность), так и с низкой потребностью в двигательной активности (что означает их большую усидчивость). Среди испытуемых, не подверженных трудоголизму, почти все имеют уравновешенность нервных процессов, т. е. не обладают ни высокой работоспособностью, ни высокой усидчивостью.

Этим данным соответствуют данные, выявленные А. М. Пинчуковым (1976): высокая успеваемость у школьников была обнаружена как при наличии преобладания возбуждения, так и с преобладанием торможения по внутреннему балансу. Очевидно, что одни школьники (с преобладанием возбуждения) хорошо успевали за счет высокой работоспособности, а другие (с преобладанием торможения) — за счет усидчивости.

Тот факт, что работоголиком может быть человек усидчивый, находит подтверждение в том, что, согласно проведенному нами исследованию, подростки, серьезно занимавшиеся шахматами (а такие занятия требуют усидчивости), имели, как правило, преобладание торможения по внутреннему балансу.

8.3. Людей каких профессий чаще поражает трудоголизм?

Среди трудоголиков преобладают люди, занимающиеся интеллектуальным трудом и творчеством. А вот склонность к труду физическому бывает у трудоголиков крайне редко.

Наиболее подвержены трудоголизму три категории людей. В первую очередь это высшие руководители и владельцы бизнеса. Вторыми в этом списке идут вы-

сокообразованные специалисты — врачи, юристы, преподаватели. Третьими — люди творческих профессий — писатели, музыканты, артисты.

В современном деловом мире трудоголизм чаще всего присущ компьютерщикам-программистам, бизнесменам-предпринимателям, юристам, бухгалтерам и экономистам, врачам и преподавателям. У программистов трудоголизм наблюдается в столь тяжелой форме, что они вообще перестают отходить от компьютера, добавляя к своей рабочей проблеме еще и компьютерную зависимость. За ними следуют бизнесмены и предприниматели, третье место занимают юристы, экономисты и бухгалтеры, на четвертом — врачи. Однако Б. Киллингер (Killinger, 1992) утверждает, что к этой «респектабельной» форме аддикции медицинские работники особенно склонны.

Следует отметить, что трудоголик не обязательно является владельцем бизнеса или топ-менеджером. Примером трудоголизма может служить и поведение врача, проводящего в клинике все выходные и праздничные дни, ежедневно оперирующего в течение многих часов кряду, и домохозяйки, живущей в непрерывных заботах.

Среди трудоголиков преобладают мужчины. Однако у женщин эта болезнь проявляется в более тяжелой форме.

Трудоголиков, убивающих себя физическим трудом, мало; энергетические затраты имеют пределы и, в конце концов, возможности пополнять их — исчерпаемы, все завершается крайним переутомлением. Усталость — естественная защита организма. Трудоголиков, убивающих себя умственным трудом, побольше (раз в пять, в шесть), поскольку убить себя таким способом — это еще надо постараться! Сам по себе мозг не устает, если выполняет работу легко и творчески. Но мозг умственных трудоголиков работает очень напряженно и неэффективно, заставляя напрягаться в буквальном смысле — физически. У таких людей постоянно напряжены мышцы верхней части спины и плеч.

Трудоголиками становятся люди разных типов личности. Если человек относится к гипертимному типу, т. е. отличается избытком энергии, скучает при размеренной, ровной жизни, социально активен, — ему, по сути, все равно, в какое русло направить свою энергию. Пока у такого человека нет семьи, он может с энтузиазмом посвящать себя работе. Когда у этого трудоголика появляется ребенок, он с удовольствием переключается на сына или дочку и начинает с тем же пылом изливать свою энергию на новорожденного. А вот, скажем, компьютерщики, посвящающие всю жизнь своей профессии, в большинстве своем относятся к другому типу личности. Для них рождение ребенка или другие обстоятельства, угрожающие их полному погружению в работу, — не способ расширить сферу применения энергии, а препятствие, вызывающее только негативные эмоции. Есть люди, для которых работа действительно является смыслом жизни, и если такого человека оторвать от его любимого дела, у него может начаться депрессия, он может заболеть, поскольку именно привычный напряженный ритм дает ему ощущение стабильности и прилив творческой энергии.

8.4. Половые и возрастные особенности выраженности трудоголизма

В обществе трудоголизм в значительно большей степени распространен среди мужчин, хотя в связи с тем, что количество женщин, посвятивших себя бизнесу, неуклонно растет, среди них также растет и количество трудоголиков.

При использовании методики Е. И. Рогова «Стресс усердия» для изучения степени выраженности трудоголизма были получены данные,[1] представленные в табл. 8.3.

Таблица 8.3. Степень выраженности трудоголизма у обследованного контингента

Степень выраженности	Количество человек	Количество, %
Не поражены	15	50,0
Поражены	8	26,6
Жертвы трудоголизма	7	23,4

Из данных табл. 8.3 следует, что среди обследованных испытуемых оказались трудоголиками 50%, причем в сильной степени — почти половина из них.

Данные о количестве трудоголиков среди мужчин и женщин представлены в табл. 8.4.

Таблица 8.4. Количество трудоголиков и нетрудоголиков среди мужчин и женщин, абс./%

Степень выраженности	Мужчины	Женщины
Не поражены	6/40,0	9/60,0
Поражены	7/46,7	1/6,7
Жертвы трудоголизма	2/13,3	5/33,3

Данные этой таблицы показывают, что не пораженных трудоголизмом больше среди женщин, а пораженных — среди мужчин. Однако обращает на себя внимание то, что среди трудоголиков жертв трудоголизма значительно больше среди женщин. Однако насколько это закономерно, сказать трудно, поскольку жертв трудоголизма было мало.

По данным Е. Черницкой (2011), трудоголизм положительно связан с маскулинностью ($r = 0{,}32$; $p < 0{,}001$), что в какой-то степени подтверждает данные табл. 8.4.

При распределении испытуемых по возрасту (до 30 лет и старше 30 лет) получены следующие результаты (табл. 8.5).

Таблица 8.5. Количество трудоголиков в разных возрастных группах, абс./%

Степень выраженности	Группа до 30 лет	Группа после 30 лет
Не поражены	8/53,3	7/46,6
Поражены	3/20,0	5/33,4
Жертвы трудоголизма	4/26,7	3/20,0

Как видно из представленных в табл. 8.5 данных, существенных различий в выраженности трудоголизма между возрастными группами нет. Единственное, что

[1] Здесь и в табл. 8.4, 8.5 приведены данные из дипломной работы Ю. Головиновой «Психологические аспекты трудоголизма в связи с возрастом и полом» (РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет), выполненной под руководством автора.

можно отметить, — это большое количество лиц со средней степенью трудоголизма среди лиц возрастной группы старше 30 лет.

Другие данные на большем контингенте получены Е. Черницкой (2011). В ее исследовании выявлена положительная связь трудоголизма с возрастом ($r = 0,28$; $p < 0,01$).

В этом же исследовании выявлены связи трудоголизма с личностными особенностями: положительные — с направленностью личности на результат ($r = 0,21$; $p < 0,05$), общительностью ($r = 0,28$; $p < 0,01$), устойчивостью к стрессу ($r = 0,21$; $p < 0,05$), сумарным показателем личностного адаптационного потенциала ($r = 0,41$; $p < 0,001$), и отрицательные — с направленностью личности на развитие ($r = -0,38$; $p < 0,001$), эмоциональной лабильностью ($r = -0,33$; $p < 0,001$), застенчивостью ($r = -0,28$; $p < 0,01$), склонностью к переменам ($r = -0,30$; $p < 0,001$).

ГЛАВА 9

Трудоголизм — польза или вред?

9.1. Отношение к трудоголизму в обществе

Термин «трудоголик» на постсоветском пространстве звучит как комплимент. Поэтому неудивительно, что больше половины россиян не считают трудоголизм патологией, причем в большей степени данная точка зрения свойственна мужчинам и людям старшего возраста.

В опросе исследовательского центра «SuperJob» приняли участие 3 тысячи человек из всех округов России. Нормой современной жизни и способом самовыражения сочли трудоголизм 19% респондентов (21% мужчин и 17% женщин). Ответы также зависели от возраста участников: так, даннную точку зрения разделяют 28% людей старше 50 лет и только 11% восемнадцатилетних участников опроса.

В западных странах трудоголизм — это диагноз, носитель которого нуждается в профессиональной психологической, а то и медицинской помощи. Некоторые наши соотечественники (11%) тоже считают, что чрезмерная загруженность работой — это болезнь.

Проблема в том, что кроме работы есть и другие стороны жизни, не менее, а иногда и более важные для комфортного существования человека в обществе. И им тоже надо уделять внимание.

Семья, общественная деятельность, хобби, развлечения, общение с друзьями — все это необходимо большинству людей для гармоничного личностного развития. Зависимому трудоголику все эти стороны жизни заменяет работа.

Сам он может от этого не страдать (у него просто нет времени на психологические терзания — работать надо!), но, к примеру, родственники и друзья такого человека чувствуют себя обделенными вниманием.

Я считаю, что трудоголики — это хорошо. В каждой компании у каждого сотрудника существуют задачи, которые нужно выполнять, этих задач достаточно много, и трудоголики — это фактически люди, которые делают больше других. Отмечу, что нельзя считать трудоголиками людей, которые попросту работают слишком медленно и потому очень долго. Настоящие же трудоголики компании нисколько не мешают, и их никогда не бывает много. В «ВымпелКоме», например, их не больше 20%.

Для самого человека склонность к трудоголизму скорее полезна, ведь он получает от работы удовольствие. Я сама работаю по 12 часов, но не считаю себя трудоголиком, просто мне нравится моя работа. Переутомление для трудоголиков — не проблема: если человек сознательный и гармоничный, он сам заботится о себе и следит за тем, чтобы не терять работоспособность. Я, например, регулярно хожу в отпуск, заранее планирую его. В «ВымпелКоме» существует жесткий график отпусков, и он выполняется на 80% — мы четыре года учим сотрудников правильно отдыхать и достигли в этом успеха.

Руководитель-трудоголик — также не проблема для его подчиненных. По-моему, если начальник чрезвычайно требователен к подчиненным, с ним тяжело работать, а если он не предъявляет постоянно претензии сотрудникам — легко, и здесь не так важно, трудоголик он или нет. Мой руководитель работает по крайней мере не меньше меня, если не больше, и мне это абсолютно не мешает. Я обычно прихожу на работу к восьми утра, чтобы успеть разобрать электронную почту и спокойно решить некоторые вопросы. И многие мои подчиненные, зная, что это самое спокойное время, когда меня можно застать на рабочем месте, тоже приходят пораньше, чтобы обсудить какие-то свои проблемы и поговорить.

В нашей компании сотрудники могут уходить хоть ровно в шесть вечера, если успевают делать свою работу. У каждого есть задачи и срок их выполнения, и не важно, сколько времени каждый день он тратит на достижение какой-то подцели. Если человек не успевает сделать свою работу вовремя, он может прийти к своему руководителю и обсудить с ним эту проблему. Иногда оказывается, что сотруднику действительно необходим помощник, потому что на него обрушился слишком большой объем работы. Я, как правило, хорошо представляю, кто из моих подчиненных как загружен и насколько эта нагрузка выносима. Как правило, люди не справляются со своими обязанностями ровно за восемь рабочих часов, и мы официально установили в компании ненормированный рабочий день. Переработки мы не оплачиваем, но добавляем тем, кто очень интенсивно работает, три дополнительных дня к отпуску.

Если человек не засиживается до полуночи, но справляется со своими обязанностями, это нормально. Однако компания прогрессирует именно за счет энергии тех, кто делает что-то «экстра», больше, чем другие. Это отличные люди, и во многих подразделениях «ВымпелКома» такой трудоголизм поощряется.

Новикова М., вице-президент по организационному развитию и работе с персоналом «ВымпелКома»

Некоторые психотерапевты считают, что для человека молодого, лет 20–35, трудоголизм — это неплохо, поскольку увлеченность работой и стремление посвящать ей много времени и сил указывают на целеустремленность и здоровые амбиции. Если же человек и в 43–45 лет остается трудоголиком — это скорее свидетельство проблем в его жизни.

На самом деле результаты проведенного исследования весьма двойственны. С одной стороны, получается, что работа становится просто своеобразной ширмой, которой человек отгораживается от внешних или внутренних проблем (при этом они все равно мешают сосредоточиться на работе). С другой стороны, некоторые трудоголики могут вести такой образ жизни действительно потому, что не только получают от этого удовольствие, но и достигают успехов в работе.

Так, по данным Е. Черницкой (2011), у успешных менеджеров трудоголизм встречается значительно чаще, чем у неуспешных (табл. 9.1). У последних же значительно чаще встречается отсутствие трудоголизма.

Таблица 9.1. Выраженность трудоголизма у успешных и неуспешных менеджеров (тест «Стресс усердия» Е. И. Рогова),%

Менеджеры	Жертва работоголизма	Умеренный работоголизм	Нет работоголизма
Успешные	38	48	14
Неуспешные	13	30	57

Такая же тенденция выявлена и с использованием другого теста (табл. 9.2).

Таблица 9.2. Выраженность трудоголизма у успешных и неуспешных менеджеров (тест «Работоголизм» Е. П. Ильина), %

Менеджеры	Работоголик	Нет работоголизма
Успешные	80	20
Неуспешные	38	62

ИНТЕРНЕТ-ФОРУМ, МНЕНИЯ

Опыт показывает, что трудоголики — это люди, у которых, акромя их работы, других интересов в жизни нет. Мне их жаль. Я отнюдь не лодырь. С удовольствием бы бездельничал, но, как писал поэт В. Высоцкий, «а жить-то надо, надо жить красиво», так что приходится работать. Я и работаю. С 9.30 до 18.00. Все! Дальше начинается моя личная жизнь... Есть такие типы (их начальство обожает), которые сидят на работе до десяти вечера. Хотя это означает, что человек элементарно не умеет организовывать свое рабочее время. Либо работодатель — жмот и хочет, чтоб один пахал там, где должен работать отдел... Короче, кому нравится — пусть пашут. А для меня работа — это всего лишь способ заработать на жизнь, не более. Хотя, может быть, это потому, что я занимаюсь не своим любимым делом, а тем, чему меня учили в институте. А это совсем разные вещи.

Маркиз

Люблю работать, а вот трудоголизм не приемлю ни под каким видом. Думаю, что помимо работы у человека должны быть и другие интересы, дела и пр. Я верю в то, что бывает жизнь после офиса. Правда, на работе меня частенько вынуждают задерживаться, но это уже трудоголизм поневоле, который мне тоже не по душе. Надеюсь, что в скором времени и невольный трудоголизм исчезнет из моей жизни.

Блюм

Я сам вполне отношусь к категории трудоголиков. работаю с утра до поздней ночи, домой — только чтоб поспать. Не более. Зато нет никаких депрессий и расстройств, — просто некогда, а интересная работа поглощает всего меня целиком.

F.L.A.G.

Люблю людей трудолюбивых, целеустремленных, влюбленных в свое дело и не разменивающихся на пустяки типа друзей, пьянки и посиделки перед телеком. Вот

уже несколько лет я трудоголик. Стала трудоголиком в эмиграции. Вкалываю без выходных и без праздников, про друзей и хобби вообще забыла. А главное, меня это устраивает на все 100.

Приветик

Потому что только так, при сильной внутренней мотивации, можно достичь в жизни чего-либо серьезного.

Пацанка

Ха, а чего бы мне его не любить. Я и сам трудоголик, правда сидящий больше трех месяцев без работы, но ищущий ее по мере возможности. Просто безделье действительно изматывает посильней тяжелой работы.

mozero

Нетрудоголик вряд ли поймет, какое это наслаждение — работать больше, чем можешь.

Fitl29v

Как показал социологический опрос представителей компаний, половина из них (50%) вовсе не считают, что сотрудники должны быть трудоголиками. Так, по мнению работодателей, «это болезнь», «все, что “голик”, — это крайность, фанатизм, а это плохо в любом деле», «работать, как и отдыхать, нужно в меру», «нормированный рабочий день — это отличная профилактика профессионального выгорания».

Иного мнения придерживаются 37% представителей компаний. Рвение к труду — это нормально для целеустремленного человека, по их словам, «если работник хочет чего-то добиться, то он должен быть трудоголиком», «обязательно, или успехов не будет», «трудоголика легче отправить на отдых, чем ленивого сотрудника заставить работать».

Затруднились с ответом 13% работодателей. Часть из них сомневается в адекватности таких сотрудников: «трудоголизм — это патология, которая приводит к деформации личности»; другие же полагают, что все зависит «от зарплаты сотрудника, его характера и отношения к делу», «от вида бизнеса, ценностей, целей и стратегии компании».

В России к трудоголизму относятся вполне положительно: всего 4,5% россиян готовы пожертвовать карьерой ради личной жизни. К такому выводу пришли исследователи международного рекрутингового агентства «Kelly Services», опросив в этом году 3 тысячи человек в Москве, Санкт-Петербурге и еще пяти городах страны. Почти половина опрошенных россиян (46%) утверждают, что готовы отдавать работе 60% времени и 40% оставлять на личную жизнь; 33% респондентов готовы поделить свое время пополам между работой и личной жизнью. Отказаться же от личной жизни ради работы готовы лишь 10% россиян. «Желание реализовать себя в семье, отдыхе, личной жизни постепенно становится для россиян такой же важ-

ной составляющей, как и работа», — уверена Тамара Ачба, менеджер по маркетингу «Kelly Services».

Малыхин М. // Ведомости. 2007. 21 ноября.

Говоря о положительных сторонах трудоголизма, следует учитывать, что он может явиться «спасительной» аддикцией для бывших наркоманов и алкоголиков на этапе реабилитации (Короленко Ц. П., 1991, 1993; Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В., 2000).

9.2. Трудоголизм и эффективность деятельности

Сами менеджеры отмечают, что трудоголики нужны компании, особенно в период ее становления, в период реализации срочных проектов. Будучи небольшой группой единомышленников (5–6 человек), при организации компании менеджеры вынуждены быть трудоголиками, поскольку в этот период все обязанности они берут на себя.

Работодатели заинтересованы в таких сотрудниках. Трудоголики много трудятся, получают удовольствие от любимого дела, не требуя при этом компенсации, вознаграждения, не жалуются.

Да и для самих трудоголиков чрезмерное усердие небесполезно, оно часто способствует продвижению по службе.

Трудоголиков ценят преимущественно на тех предприятиях, где руководителем поставлены задачи на укрепление производства, его перевооружение и привлечение новых кадров. Там, где подобные задачи не поставлены, трудоголиков оценивают в равной степени с иными работниками. К плюсам трудоголиков можно отнести то, что они составляют актив предприятия, наиболее деятельную его часть, приносящую максимальную отдачу.

Трудоголики хороши в определенных ситуациях: начало или завершение проектов, сезонное увеличение объема работ, необходимость подготовиться к какой-либо проверке.

Однако всем руководителям, отстаивающим трудоголизм как организационную норму поведения, нужно иметь в виду, что такая позиция ведет за собой экономические потери, а вовсе не процветание бизнеса: хронически уставший сотрудник не способен к инновациям и полной отдаче в работе. Трудоголики, измученные своей погоней за работой, часто допускают дорогостоящие для организации ошибки и конфликтуют с коллегами. Да и болеют с незавидной регулярностью, а это влечет за собой оплату больничных листов. Кроме того, работоголики своими подвигами позволяют существовать в организации «люмпен-кадрам», не повышающим производительность труда, но исправно получающим заработную плату. И работоголиков, и «люмпенов» трудно мотивировать, так как нормальная трудовая мотивация здесь уже не работает, а значит, сотрудники становятся плохо управляемыми.

Конечно, руководителю нравится, что есть один-два трудоголика. Чтобы держать остальных подчиненных в тонусе, можно всегда показать другим: видите, как люди

работают. На самом деле умный начальник понимает, что выдающихся результатов от этих сотрудников ждать не стоит.

Да, трудоголизм, к сожалению, не является синонимом продуктивности. Далеко не всегда человек, «зашивающийся» на работе, трудится эффективнее своих коллег. Начальство порой думает, что трудоголик — это рабочая лошадь, которая сама знает, куда ей идти, и в понуканиях не нуждается. Но лошадь всегда знает только одну привычную дорогу. Поэтому трудоголик достаточно консервативен.

Чтобы достичь настоящего успеха в работе, человек должен быть не трудоголиком, а скорее «победоголиком». Трудоголику важен процесс, победоголику — результат. И второй делает карьеру не круглосуточной работой, а своей головой, энергичностью, организованностью, четким формулированием целей.

Кекелидзе Р., профессор, заместитель директора Государственного научного центра социальной и судебной психиатрии

Стремление трудоголика взвалить на себя как можно больше часто приводит к срыву сроков, поскольку он не успевает делать все сразу. Появляется опасность того, что сотрудник, который берется за все задания подряд, не доведет ни одно из них до конца. А это приводит к авральной работе всех сотрудников.

Еще хуже, если трудоголик — первое лицо. Руководитель компании или начинает вникать в мельчайшие детали и теряет стратегическое ви́дение, или, наоборот, упускает важные детали, поскольку смотрит на все поверхностно. И физическое переутомление неизбежно, если он все время в офисе, ему требуются разные стимуляторы — кофе, коньяк, сигареты, — а это еще больше ослабляет его мыслительные способности.

У трудоголиков-руководителей желание много работать совмещается с желанием работать очень быстро, часто возникает соблазн выполнить объемные задачи в непомерно сжатые сроки. Сделанный в спешке продукт либо страдает всякими несовершенствами, либо долго переделывается. К тому же трудоголики-начальники очень требовательны к своим подчиненным и нередко стараются «выжать все соки» из сотрудника, а потом, когда его результативность начнет падать, могут уволить. Единственный плюс — если человек попал к трудоголику в подчинение в начале своей карьеры, ему потом будет очень легко с любым начальником, поскольку он уже готов ко всему. А вот многие сотрудники, сначала работавшие в более мягких условиях, столкнувшись с боссом-трудоголиком, вообще не проходят испытательный срок.

Японское Министерство финансов пришло к выводу, что постоянные переработки вредят экономике страны. Страна Ямато работает больше всех остальных членов Большой восьмерки, но по показателям производительности труда замыкает первый десяток стран — лидеров мировой экономики.

Для самого трудоголика есть определенная польза только на первых этапах карьеры — удается больше сделать. Потом человек перестает развиваться — не только не оставляет себе времени на личную жизнь, но и не приобретает навыков в смежных областях, а также не совершенствуется в своей профессиональной сфе-

ре. Ему некогда читать специальную литературу, некогда ходить на отраслевые мероприятия, некогда общаться — ведь ему постоянно надо работать! Но самое интересное, что у трудоголиков-исполнителей вопреки распространенному мнению зачастую совсем немного шансов продвинуться по службе. Скажем, если программиста, который пишет вдвое больше программного кода, чем другие, повысить до менеджера проекта, на его прежнее место придется брать сразу несколько человек и расходы компании на оплату труда возрастут. А компания на это пойти не захочет. Трудоголик может увлеченно работать годами в одной и той же должности, и ему можно даже не повышать зарплату — он ведь и так получает от работы удовольствие.

Трудоголика нервируют сотрудники, которые кажутся ему слишком беспечными и ленивыми. Найти общий язык с ним вообще почти невозможно. Со школьной скамьи многие из трудоголиков твердо усвоили: за каждую контрольную работу, выполненную на «отлично», полагается пирожное. Но не во всех рабочих коллективах принято хвалить сотрудников за любое совершенное усилие. Поэтому неудовлетворенность собой у необласканного трудоголика постоянно накапливается. Предрасположенные к зависимости люди заставляют себя работать все больше, чтобы преодолеть чувство недооцененности.

Как правило, трудоголика не любят коллеги — ведь он является для них живым укором и ориентиром в глазах начальства. А если трудоголику важна похвала, то он попадает в замкнутый круг. Со временем ему становится сложнее брать на себя все больше обязанностей (ведь к прежним объемам все уже привыкли), развиваться (пока коллеги получают второе образование, читают книги и просто заводят полезные связи, трудоголик торчит на рабочем месте), да и накопившаяся усталость в какой-то момент дает о себе знать и начинает тормозить рабочий процесс.

На подсознательном уровне трудоголики непрерывно играют в своеобразную игру, суть которой можно сформулировать так: «Попробуйте меня в чем-либо упрекнуть». Они стремятся работать не просто на «отлично», а на «пять с плюсом», что влечет за собой колоссальные энергетические затраты и делает их работу непродуктивной. В результате у трудоголика ухудшается умственная работоспособность.

Финские ученые обследовали более двух тысяч государственных служащих Великобритании. Служащим, принимавшим участие в исследованиях, было предложено пройти пять разных тестов умственной деятельности в перерывах с 1997 по 1999 и вновь с 2002 по 2004 год. В отчете, опубликованном в «Американском журнале эпидемиологии», говорится, что умственные способности людей, работающих более 55 часов в неделю, ниже, чем у их коллег, которые не горят на работе. К тому же у трудоголиков чаще возникают проблемы с кратковременной памятью. Те из них, кто делал много сверхурочной работы, хуже всех сдали тесты на аргументацию и словарный запас.

Ученые пока не смогли выяснить, почему именно продолжительный рабочий день неблаготворно влияет на мозг, однако ключевые факторы им понятны: это проблемы со сном, депрессия, нездоровый образ жизни и повышенный риск сердечно-сосудистых заболеваний. Эффект оказался кумулятивным, т. е. чем длиннее была рабочая неделя, тем хуже были результаты тестов.

Эти типы трудоголиков встречаются скорее все же в старой экономике — традиционной, с иерархической структурой, с четко выстроенными производственными процессами, где все привязано к производству чего-либо, будь то машины, системы, журналы, конференции или что-то еще. Но экономика знаний, или новая экономика, как ее ни назови, скоро наступит, в том числе и в России. Больше всего в ней ценятся эксклюзивные умения. И здесь я бы поостерегся давать однозначно негативную оценку трудоголизму. По большому счету, когда ты работаешь с информацией, с аналитикой, со знаниями, умениями, когда ты создаешь нечто новое, чего нет на рынке вообще, формируешь под этот продукт или сервис совершенно новый рынок и занимаешь на этом рынке монопольное положение (а в этом и есть суть новой экономики, что иллюстрирует яркий пример Билла Гейтса), — тогда трудоголизм принимает иные формы.

В старой экономике трудоголизм — это постоянное упорное сидение на рабочем месте. А когда ты работаешь с информацией, со знаниями, креативишь, ты можешь вообще не ходить на работу, но быть при этом супертрудоголиком по одной простой причине: где бы ты ни был, у тебя все равно в голове идет творческий процесс. Гениальные композиторы (это я вспоминаю свое первое образование, полученное в Московской государственной консерватории им. П. И. Чайковского) — это прототип трудоголиков экономики будущего. Композитор гуляет на природе, ходит на приемы, но, занимаясь какими-то на первый взгляд далекими от музыки вещами, он постоянно готов творить. Вот кто-то сказал какую-то фразу, интересную интонационно, и у него начала раскручиваться музыка, он отключился от всего и начал сочинять, например, симфонию, квартет, фортепианный концерт. Мне кажется, в экономике знаний будет спрос на людей, которые не сидят на месте и упорно работают, а постоянно включены в креативный процесс. Такой трудоголик новой формации думает не в общем о судьбе России, о философских категориях, а все, что он видит и слышит, у него прикладывается к работе.

С этой точки зрения я бы, например, назвал себя в положительном смысле новым трудоголиком, потому что, какую бы передачу ни смотрел, какую бы книжку ни читал, с кем бы ни встречался, постоянно что-то откладывается.

Однако компания не может состоять полностью из трудоголиков новой формации — таких людей должно быть в организации не больше семи. Это главные идеологи и креаторы, которые постоянно общаются не только с внешним миром, но и между собой, обмениваются идеями. А поддерживать их должна хорошо отлаженная управленческая бизнес-структура, благодаря которой идеи будут претворяться в жизнь. Если внутри компании нет четко отлаженного исполнительного механизма, который обслуживает идеи, энтузиазм внешнего мира по отношению к этим идеям без технической поддержки сходит на нет. Это большая проблема новой экономики, решения которой я пока не знаю. Я не видел, чтобы кто-то из креативных руководителей сумел реализовать такое решение в своих организациях. Идеологи-одиночки есть, их много — Россия очень творческая страна. Но менеджеров новой экономики, даже потенциально способных мотивировать всю компанию, создавать вместо набора людей-функций работоспособную команду, — пока нет. Профессиональные менеджеры, умеющие организовать технические процессы, слишком завязаны на экономические отношения и процессы старого, производственного типа. Исполнители нуждаются в постоянном понукании. А творческий руководитель, трудоголик нового типа, не может постоянно контролировать все процессы, иначе творчество, восприятие и генерация идей прекратятся — не хватит времени! И этот разрыв в восприятии мира и бизнеса — едва ли не главная проблема экономики знаний.

Александр Власов, директор по развитию издательской компании «Гротек»

То, что зависимые трудоголики не могут отказаться ни от одного проекта, хотят во всем участвовать, всем руководить, это скорее минус для компании, чем плюс. Такой человек может быть гениальным, но если он замкнул на себя все процессы и контакты или взял на себя руководство всеми мыслимыми проектами, для компании это означает стопроцентный риск. Если он по каким-то причинам выпадет из процесса — ну, например, сломает ногу, — все застопорится, ведь под ним на десять ступеней никого и только потом — подчиненные. Другой риск: такой руководитель-трудоголик не может постоянно и предметно заниматься всем, и тогда получается рваный ритм — сегодня я занимаюсь одним, а другое простаивает, завтра простаивает первое, а все внимание — на второе, а послезавтра — вообще третье на повестке дня.

Власова И. (по публикациям Интернета)

Американский психолог Д. Айленд перечисляет основные черты, которые делают трудоголиков плохими работниками:

1) они некомандные игроки, поскольку верят, что работают лучше, чем их коллеги;
2) у них много «острых углов», их жизнь не сбалансирована;
3) они неэффективны, так так зацикливаются на деталях и делают шестичасовую работу за двенадцать часов;
4) они не видят цельной картины, поскольку слишком сконцентрированы на выполнении конкретных заданий;
5) они самонадеянны; не только досаждают придирками, но и не слушают других работников;
6) они не могут без постоянного контроля и верят, что их взгляд на любой проект самый верный;
7) они узко мыслят, потому что так привязаны к заданию, что пропускают вспышки креативности;
8) они не делегируют полномочия, берут на себя слишком много, не зная, когда закончат;
9) их стандартам невозможно следовать, и корпоративная мораль оказывается под угрозой;
10) они стремятся в совершенстве сделать один проект, забрасывая остальные задачи; их изнурительный труд ведет к умственному перенапряжению и, следовательно, к ошибкам;
11) в лучшем случае они совершают какие-то заученные, стереотипные действия, т. е. эксплуатируют ранее приобретенные навыки, но в профессии не развиваются.

В общем, зависимые трудоголики — это часто неуживчивые, малопроизводительные и негибкие сотрудники. Поэтому *продвинутые* руководители не стремятся брать на работу трудоголиков, поскольку не хотят держать в штате незаменимого человека и понимают, что такой сотрудник нацелен на процесс, а не на успех.

9.3. Негативные последствия деструктивного трудоголизма

Последствия для здоровья

Много пишется о том, что трудоголизм негативно отражается на здоровье человека. В психотерапии и психиатрии трудоголизм рассматривается как саморазрушение через работу «на износ». Однако, когда приводят статистические данные, речь идет в основном не о *трудоголизме как привязанности, психологической зависимости от работы*, а о *сверхурочной работе*. Но это, как уже было показано выше, не одно и то же, поскольку время, проводимое на работе, не является адекватным критерием трудоголизма.

О неблагоприятном влиянии сверхурочных часов работы на здоровье известно уже давно. Следствием перерабатывания является хроническое переутомление, стресс, а значит, и психические и соматические заболевания.

Министерство труда Японии еще в 1990 году заявило, что трудоголизм, или чрезмерное увлечение работой, может привести к ряду серьезных заболеваний — инфаркту, сердечной недостаточности, инсульту и даже преждевременной смерти. Смерть от переутомления констатируется приблизительно в тысяче случаев в год; около 5% инсультов и сердечных приступов в этой стране случаются у работников-трудоголиков младше 60 лет.

Американские ученые из Массачусетского университета, изучив свыше 100 тысяч личных дел служащих за период с 1987 по 2000 год, установили: люди, постоянно перерабатывающие, на 61% чаще болеют или получают разного рода травмы. Работа в течение 12 и более часов в день увеличивает риск заболеваний на треть, а шестидесятичасовая рабочая неделя — на 23%. При этом не имеет значения характер выполняемой работы, и трудоголизму в равной степени подвержены как топ-менеджеры, так и рядовые служащие.

Симптомами работоголизма считаются бессонница, раздражительность, забывчивость и быстрые смены настроения от глубокой депрессии до радужной эйфории. Его клинические проявления — головные боли, постоянная усталость, несварение желудка, кислородная недостаточность, нервные тики и головокружения.

В медицинской литературе отмечается, что трудоголики очень часто страдают нервными, сердечно-сосудистыми и желудочно-кишечными заболеваниями. Сюда же можно отнести также склонность к избыточному весу. Но к врачам такие люди обращаются лишь тогда, когда из-за болезней уже не могут справиться с работой. Причем у многих из них это вызывает нервный срыв или становится причиной депрессии. Поэтому в самых тяжелых случаях психологи даже называют трудоголизм способом медленного самоубийства.

Исследователи США более 13 лет наблюдали за трудоголиками, работающими в разных сферах, и пришли к неутешительным выводам: чрезмерно интенсивная деятельность приводит к целому ряду заболеваний. Самым уязвимым органом, к сожалению, оказалось сердце. Более чем у половины трудоголиков наблюдается гипертоническая болезнь. Трудоголик обычно медленно и верно движется к ин-

фаркту, это явление медики называют профессиональной проблемой. Женщинам, проделавшим успешный карьерный путь и считающимся трудоголиками, по мнению медиков, стоит опасаться нарушений в работе эндокринной системы, сбоев менструального цикла и одного из самых страшных для женщин диагнозов — бесплодия.

Ученые пришли к выводу, что долгие часы, проведенные на работе, повышают риск нервных расстройств и могут привести к слабоумию.

Одно из распространенных следствий трудоголизма — злоупотребление никотином и алкоголем.

Все эти страшные описания последствий трудоголизма не подтверждены строгими научными исследованиями. Переутомление, гипертония, депрессия, желудочно-кишечные заболевания и т. д. и т. п. могут быть следствием рабочего стресса и возрастных изменений у работников, и не страдающих трудоголизмом, но вынужденных регулярно перерабатывать сверх положенных часов.

Результаты приведенных выше исследований свидетельствуют и о том, что работодатели, заставляя людей трудиться долгие часы, вредят собственному делу. Они должны помнить о правильном соотношении часов работы и отдыха. К сожалению, в условиях кризиса люди неизменно начинают дольше задерживаться на работе, чтобы проявить рвение и избежать увольнения.

Влияние на развитие личности

Трудоголизм сопровождается характерными личностными изменениями, затрагивающими прежде всего эмоционально-волевую сферу. Его развитие сочетается с нарастанием эмоциональной опустошенности, нарушением способности к эмпатии — сопереживанию, сочувствию.

Для зависимого трудоголика характерна неспособность к близким отношениям и, вероятно, неспособность играть, расслабляться и просто жить спокойной жизнью. Другими словами, он не может радоваться. Его способности к радости, творчеству, легкому спонтанному самовыражению блокированы его собственным напряженным состоянием. Он даже часто не замечает смены зимы и лета, отупляя себя мыслями о том, что должен сделать.

Влияние на отношения в семье

Даже дома мысли трудоголика постоянно сосредоточены на работе. Сразу переключиться на отдых у него не получается, ему нужна своеобразная декомпрессия, как у водолазов. После работы, чтобы понять, чего хотят близкие, трудоголику нужно сделать над собой усилие. Поэтому вечер пятницы и полдня субботы он уже не на работе, но еще и не совсем дома.

Семейные отношения, семья в целом воспринимаются зависимым трудоголиком как помехи, отвлекающие от трудовой деятельности и вызывающие раздражение и досаду, воспринимаются как отношения тягостные, требующие больших энергетических затрат. Разговоры с близкими и приятелями, а также фильмы и программы развлекательного характера кажутся ему скучными. Он сторонится

обсуждения важных семейных проблем, не участвует в воспитании детей, не дает им эмоционального тепла. По данным британского Национального статистического бюро, в Англии работающие родители проводят со своими детьми в среднем 19 минут в день.

В быту трудоголик мрачен, неуступчив, раним и панически избегает состояния «ничегонеделания». Даже хобби такого человека обычно связано с ролью добытчика, кормильца — работа на садовом участке, охота, рыбалка.

Нерешенные проблемы накапливаются, а отношения, даже если они и были, потихоньку разрушаются. Зацикленность на работе как причина разводов давно уже стала нормой, как и одинокая старость фанатичных ревнителей работы. Среди трудоголиков разводы случаются на 40% чаще, чем в обычных парах. Но, правда, исследование числа разводов среди австралийских психологов с признаками работоголизма и без них не обнаружило каких-либо значимых различий (Burke et al., 2003).

Трудоголик оказывает влияние на других членов семьи, которые либо видят в нем пример, либо не принимают его и идут по пути более деструктивных зависимостей. Дети работоголиков часто сами становятся аддиктами.

У супругов страдает сексуальная жизнь, поскольку у трудоголиков часто отсутствует сексуальное желание. Работая в круглосуточном режиме, они даже дома не выключают сотовые телефоны; «четверо в постели — ты, твой партнер и два коммуникатора», — так участники одного западного социологического опроса иронизировали по поводу своей сексуальной жизни.

9.4. Трудоголизм — болезнь?

Многие современные психологи и психотерапевты полагают, что трудоголизм — это такая болезнь, при которой у работающего человека нет ощущения, что он наконец завершил свою работу. Больные ощущают постоянное чувство нервозности, озабоченность, эти неприятные ощущения не проходят у больного даже во время сна. Трудоголизм, считает В. Кукк, можно рассматривать как одну из форм психостении (невроза навязчивых состояний). Процесс работы только создает иллюзию решения каких-то внутренних душевных проблем, но на самом деле ничего не решает.

Однако большинство психологов не считают эту патологию необратимой. Ведь она не связана с какими-либо гормональными или физиологическими изменениями в организме.

«Маниакальная страсть к работе является психологической проблемой, которая характеризуется двумя основными особенностями — чрезмерным увлечением работой и навязчивыми идеями, связанными с ней. Трудоголизм помогает таким людям подавить тревожность или чувство вины, которые усиливаются, когда человек не работает», — отметил ведущий автор исследований испанский психолог Марио дель Либано.

Однако не все столь пессимистично смотрят на трудоголизм. Больше половины россиян считают, что трудоголизм — это образ жизни ответственных людей, но никак не болезнь. Таковы результаты опроса Исследовательского центра портала

«SuperJob.ru»,[1] проведенного в июне 2008 года. Опрос был проведен среди 3 тысяч респондентов из всех округов РФ и показал следующее: 19% россиян считают, что подобное пристрастие к труду никак нельзя назвать болезнью, но чем старше респонденты, тем реже они склонны считать трудоголизм болезнью; варианты ответа «скорее да» и «скорее нет» набрали равное количество голосов опрошенных – по 32%, в обоих случаях опрошенные отмечают, что «работать нужно и полезно для здоровья», однако и «отдыхать нужно уметь»; а вот 11% россиян уверены – трудоголизм сродни алкоголизму и игромании, т. е. это самая настоящая болезнь, проявления которой вредят не только самому трудоголику, но и окружающим. Затруднились с ответом 6% участников опроса; некоторые из них считают, что трудоголизм — это скорее «психическое отклонение, связанное с неосознанным внутренним страхом», другие думают, что это «замещение какой-то стороны жизни, где человек несостоятелен», по словам третьих, «все зависит от возраста», «все относительно».

Интернет-форум, мнения

Я не считаю трудоголизм ни болезнью, ни необходимостью. Его наличие свидетельствует только о том, что у человека просто нет других интересов в жизни. Нельзя добиться успеха, изнуряя себя круглосуточным пребыванием на работе. Да, от любимого дела не устаешь, это понятно. Но чтобы продуктивно работать в бизнесе, нужно очень много видеть и слышать, а значит, постоянно расширять свой кругозор с помощью чтения, посещения выставок, путешествий, общения с окружающими людьми.

В. Астахова, директор кадрового агентства «СКФ Департамент ресурсов»

Я думаю, не существует такой болезни. Скорее это результат экспансии помогающих специалистов. А людей, готовых принимать заботу и доверчивых, всегда было не мало, особенно среди трудолюбивых. Подчеркиваю — хороших, нормальных людей.

Br. Nikonor

Я бы не стал называть трудоголизм заболеванием. На мой взгляд, это скорее способ, которым человек решил организовать свою жизнь. Если же мы будем говорить о трудоголизме как о болезни, то возникает одна опасность — стремление самого трудоголика или его близких найти волшебную «таблетку» от этой «болезни». Это можно делать долго... и наверняка безрезультатно. И это еще один удобный способ снять с себя ответственность за свою жизнь и попробовать увернуться от реальности.

Если твоим коллегам просто нечем заняться на выходных, то это не должно являться признаком нездоровой любви к работе!

N.

Пристрастие к работе часто считается болезнью. Считается, но не является! Сложно именовать его даже «зависимостью», — оно не имеет «фармакологической» составляющей. И потому тащить трудоголика «лечиться» излишне. К тому же — от

[1] *Мозговая О.* Кое что о женском трудоголизме // Вечерняя Москва. 2008. №141 (24919). 7 августа.

чего вы ему предложите лечиться? Получается, что совершенно естественную человеческую потребность предлагается считать болезнью?!

А-в О.

9.5. Меры предупреждения и борьба с зависимым трудоголизмом

Как уже говорилось, при определенных условиях нормальный трудоголизм может перейти в деструктивный, носящий характер патологической привязанности. Чтобы избежать этого, нужно осуществлять ряд профилактических мер, подумать о личном режиме труда, а также о том, какой режим создан руководством в учреждении.

Прежде всего трудоголику следует задать себе вопрос: *чем он сам может помочь себе*? Самопомощь возможна, если научиться правильно расставлять приоритеты в своей жизни и регулировать свои рабочие нагрузки. Вот несколько простых правил, рекомендуемых (в первую очередь руководителям) психологами, психотерапевтами и психиатрами.

Задумайтесь, вы работаете, чтобы жить, или живете, чтобы работать? Ведь в жизни есть тысячи больших и маленьких радостей — спорт, путешествия, романтические свидания, воспитание детей, общение с друзьями, и все это может пройти мимо вас. Помните, что если вы живете только работой, то в один прекрасный день можете лишиться интимной близости, друзей, семьи.

Не оставайтесь работать сверхурочно без крайней производственной необходимости, о работе думайте только на работе. Не думайте, что если вы неделю посидите в офисе до ночи, то это избавит вас от работы в будущем. Всех дел не переделаешь.

Не хватайтесь за каждую многообещающую возможность. Прежде чем взваливать на себя очередной груз, подумайте, что означает новая обязанность для вашей семьи и для вас лично. В погоне за карьерой вы можете потерять гораздо больше, чем приобретете. Поймите, что вы не сможете заниматься всем одинаково хорошо. Достаточно успешно можно справляться лишь с несколькими прямыми обязанностями. Наличие большого количества планов одновременно часто приводит к путанице, забывчивости и чувству, что незаконченные проекты висят над головой как дамоклов меч. Учитесь планировать и правильно расставлять приоритеты: наиболее важные и необходимые на данный момент задачи решать в первую очередь, не столь важные — решать позже.

Научитесь делиться работой: чем больше вы будете доверять сотрудникам, тем надежнее и сплоченнее станет команда, тем успешнее пойдет работа всего отдела. А успех подразделения и есть самый благоприятный для вашей карьеры фон.

Найдите время для короткого перерыва в работе, пройдитесь вокруг офиса или поднимитесь по лестнице на другой этаж.

Заставляйте себя ежедневно выделять определенное время для труда и отдыха. С момента ухода со службы сегодня до момента прихода на службу завтра

должно пройти не менее 12 часов. Прежде всего это заставит вас тщательнее планировать свое время.

Не меряйте всех на один аршин: есть люди, для которых не все измеряется ступеньками карьерной лестницы. Учтите, что достижение головокружительных вершин само по себе не приносит счастья.

Составьте план работы на каждый день недели и делайте пометки о выполнении намеченного. Тогда вы не станете нервничать, вспоминая, сделано ли дело, как и когда.

Приведите в порядок свой архив, расставьте все папки по полкам, надпишите, где и что можно найти. Договоритесь с вашими коллегами, что всегда вместо изъятого документа или одолженной в ваше отсутствие книги должна находиться записка, в которой указано, кто, когда и на какое время взял ваши вещи в ваше отсутствие.

Дайте себе передохнуть. На первой неделе «воздержания» урежьте свой рабочий график на 4 часа. Вы будете страдать от скуки, душевной пустоты, чувства неудовлетворенности. Не исключены даже физические симптомы недомогания, например головная боль. Ни в коем случае не сокращайте время своего отдыха, пока не научитесь управляться с этим «лишним» временем. Следующая ступень к выздоровлению заключается в том, чтобы высвободить на неделе один совершенно свободный день. Поначалу об этом и подумать страшно, но со временем вы позволите себе и два выходных в неделю — были бы упорство и желание.

Старайтесь не отдыхать с людьми, которые взваливают на вас свои проблемы и эмоции. Стройте свой отдых так, чтобы это было действительно переключение на что-то другое, незнакомое, новое.

Заставляйте себя думать о чем-нибудь приятном в выходные и нерабочие дни, ваши мысли не должны быть связаны с работой, насильно гоните их.

Хотя бы иногда балуйте себя. Закончили проект — купите себе новую вещь, заработали премию — потратьте часть денег на обед с друзьями. Старайтесь чувствовать удовлетворенность не только от труда, но и от отдыха. Уясните для себя, что иногда безделье — совершенно нормальное для человека состояние.

Возьмите отпуск, оторвите себя от работы, полностью выключитесь из привычной обстановки на какое-то время.

Найдите себе хобби: вышивайте крестиком, разводите экзотических рыбок или запишитесь на танцы. Главное, чтобы занятие увлекало вас так же, как работа. Это поможет отключиться от трудоголизма, а смена деятельности, как известно, уже отдых.

Займитесь командными видами спорта, если уход в работу обусловлен одиночеством. Например, баскетболом, волейболом, а не плаванием или бегом в одиночку. Не избегайте людей, не отказывайтесь от предложений других прогуляться или сходить в кафе.

Научитесь получать удовольствие от безделья. Начните с созерцания: понаблюдайте, как чужой ребенок во дворе делает свои первые шаги, как солнце уходит за горизонт, потискайте собаку, проведите за вкусным обедом раза в два больше времени, чем обычно, и т. д. Но учтите: телевизионные зрелища целебного эффекта не дадут. Главное — забудьте о том, что время необходимо проводить с пользой.

Забудьте о своей любимой фразе: «Я делаю это только ради тебя...» (детей, родителей). Если вы перерабатываете сверх меры, то поступаете так исключительно ради себя самого. Если ваши долгие отлучки, вспышки раздражительности портят настроение вашим близким, о каком самопожертвовании может идти речь? Подумайте, чего вы добиваетесь своей «каторгой» — денег, уважения, чужой зависти, власти?

Займитесь переоценкой ценностей. Когда вы сможете честно признаться самому себе, что страсть к работе — лишь средство заполнить вакуум, считайте, что половина пути к нормальной жизни вами уже пройдена. Дело за малым — найти нечто столь же важное, сколь важной казалась вам до сих пор карьера. А что это будет — семья, религия, искусство, спорт, — решать только вам.

Следует подчеркнуть, что перечисленные выше меры, подчас напоминающие борьбу профсоюза за права трудящихся, скорее пригодны для *профилактики* деструктивного работоголизма. Сформировавшемуся же деструктивному трудоголику они могут и не помочь, так как, во-первых, бороться со следствием в виде трудоголизма, не убрав вызвавшую его причину — работу при определенной организации труда, неурядицы в семье и т. д., — бесполезно, а во-вторых, эти советы, как правило, невыполнимы (особенно если хорошо знать варианты возможной подоплеки трудоголизма). Задумаемся, почему?

«Соблюдайте строжайшее правило: работать только на работе, никаких домашних заданий» — а если работа срочная или вообще домашняя? Сотни тысяч людей вынуждены трудиться дома — педагоги, ученые, работники творческих профессий. Что же им — бросить работать? Да и освободить голову от проблем сложнее, чем отказаться от сверхурочной работы. Потому что многие проблемы даже спать не дают.

«При просьбах и уговорах относительно дополнительной сверхурочной работы найдите в себе силы отказаться; от этого вы только выиграете, так как вам удастся избежать возможных проблем со здоровьем» — а как на это посмотрит начальник, особенно если он сам склонен к трудоголизму? Думается, что ни о каком повышении зарплаты или по службе тогда мечтать не придется. Ведь в глазах у такого начальника вы лентяй, а посему — первый кандидат на увольнение.

«Запретите себе работать по выходным» — каким образом, особенно если именно по выходным хочется куда-нибудь сбежать или от собственной неприкаянности, или от семейного диктата?

«Отведите время для развлечений... Помните, удовольствие — это лекарство от стресса» — правильно, только в определенной обстановке будет ли для человека развлечение удовольствием, получится ли у него вообще развлечься? И не окажется ли лучшим удовольствием опять-таки работа?

«Делайте только то, что действительно хотите. Отдавайте себе отчет, что ваша работа — не бегство от проблем, а реализация ваших желаний» — но разве можно следовать этой рекомендации в реальной жизни? Так можно и вообще работы лишиться.

«Избегайте говорить за обедом о работе. Договоритесь об этом с коллегами, если вы обедаете вместе с ними» — а если больше ни о чем человек говорить не может из-за того, что боится показаться некомпетентным, или застенчив, или опасается сказать лишнее? В таком случае лучшая тема для обеда с коллегами —

именно работа: по крайней мере в ней все так или иначе компетентны и примерно знают, что и о чем можно говорить.

«Выберите хобби, меньше всего похожее на вашу работу» — а как быть тем трудоголикам, которые стали таковыми во многом потому, что у них не получается завести никакого хобби, так как либо сами не могут разобраться, чего бы им еще хотелось в жизни, либо им дома не позволяют «заниматься всякой ерундой»? Кроме того, существует опасность замены одной страсти на другую, и порой это бывает еще хуже. Вместо мужа и отца, пропадающего на работе, можно получить фанатика, который за месяц заполнит квартиру моделями парусников, книгами и пр. Поэтому надо знать природу трудоголизма у данного человека — вынуженный он или добровольный, исходящий из его неуемной энергии.

«Хотя бы один вид деятельности должен быть связан с общением в семье или с друзьями. Вам необходимо отрываться от коллег и не отдаляться от интересов семьи» — это, как говорится, без комментариев... О чем и речь: именно сложное общение в семье или отсутствие друзей, а порой и то и другое вместе приводит человека к трудоголизму. И сложно «не отдаляться от интересов семьи», если это лишь интересы жены или мамы и никак не учитываются интересы самого трудоголика.

«Запретите себе испытывать чувство вины, если вы не заняты работой» — но это в принципе невозможно, ведь чувство вины командам сознания не подчиняется. Избавление от подобного выраженного чувства — дело не такое тривиальное и подчас требует общения даже не просто с психотерапевтом, а с психоаналитиком.

«Займитесь поиском новой работы, даже если вы успешны на нынешней; в другой компании могут быть иные традиции, которые помогут избавиться от зависимости» — а если человека устраивает должность, заработная плата, расположение места работы и время поездки на работу? Он все это должен потерять? И где гарантия того, что на новом месте работы организационная культура будет выше?

Более реально воспользоваться помощью специалиста-психотерапевта или психиатра. Он поможет изменить организацию времени, быта, разобраться в глубинных причинах желания уйти от проблем через работу.

Административные меры

В этих мерах нет ничего экстраординарного. Это рациональная организация труда, четкое распределение служебных обязанностей, координированная работа сотрудников и, самое главное, внятная и доходчивая постановка цели — все это существенно препятствует развитию трудоголизма.

Работодатель должен стремиться к пропаганде среди своих сотрудников не трудоголизма, а здорового трудолюбия, пресекая переработки. Для этого руководители должны устанавливать лимиты рабочего времени и отправлять в обязательном порядке всех своих подчиненных в отпуск.

Например, Министерство здравоохранения Кореи распространило приказ по ведомству, и ровно в шесть часов вечера во всех зданиях министерства принудительно отключается электричество, чтобы сотрудники не сидели допоздна в

офисе, а шли домой. Такая мера была принята после того, как среди служащих участились случаи разводов, а также снизилась рождаемость.

Причиной сверхурочной работы может быть и то, что многие офисные сотрудники совмещают свою основную должность с другими, низкоквалифицированными. Зачастую это делается потому, что в организации не отлажены бизнес-процессы. А между тем высокая производительность труда мирно уживается с нормальным рабочим днем, главное — грамотно спланировать бизнес-процессы организации и самодисциплину работников. Человеку, не умеющему управлять своим временем, могут помочь тренинги по тайм-менеджменту, планированию.

Многие ведущие мировые компании ввели у себя систему «Management by Objective». Ее суть в том, что сотрудник отчитывается только за результат, а не за количество часов, потраченных на его достижение. Но даже если эти принципы еще не введены в компании, каждый руководитель может дать понять своим подчиненным, что они получат поощрение и вознаграждение за реальные успехи, а не за присутствие в офисе.

Помощь семьи

Если близкий человек трудоголик, то ничего специально делать не надо. То есть все, как обычно, — любить, быть рядом, сопереживать. От близких требуется только одно: дать понять трудоголику, что его чрезмерное увлечение работой осложняет жизнь ему самому. Но не стоит его постоянно «пилить» — у человека появляется дополнительный стимул отгородиться работой. Гораздо эффективнее попытаться понять, почему человек так рвется на работу, и создать дома обстановку, в которую хочется вернуться.

Поскольку очень часто трудоголизм развивается на почве семейных неурядиц, в первую очередь необходимо проанализировать причины, спровоцировавшие их, в том числе и с помощью психолога. Однако не следует пытаться добиться быстрого результата.

Относитесь к супругу не как к рабочей лошади, а как к личности, которая вполне может иметь свое мнение, свои ценности и свои цели.

Постарайтесь заинтересовать супруга семейным досугом и какими-либо совместными мероприятиями, в которых он мог бы реализовать свои наклонности и способности.

Попытайтесь вспомнить, о чем он мечтал в молодости. Вероятно, возможность реализации забытых желаний может стать хорошей альтернативой зависимости.

Попробуйте разделить с ним его интересы. Таким образом вы сможете контролировать ситуацию и не дать развиться новому патологическому увлечению.

Пол Мейер в своей книге «The Workaholic and His Family» предлагает руководство для супругов тех, кто страдает трудоголизмом, — «Помоги своей половине»:

«Как приятно видеть, что ты отдыхаешь!» Ненавязчиво поощряйте поведение партнера, не связанное с работой. Например, порадуйтесь, увидев свою половину с

газетой на диване. Можно при этом подкрепить слова объятием или поцелуем. Ни в коем случае не прерывайте отдых трудоголика призывом что-то сделать!

«Ты просто прелесть». Подчеркивайте вашу положительную оценку тех качеств партнера, которые никак не связаны с достижениями, работой и т. п. Дайте партнеру право на ошибку, не упрекайте его за промахи. Так вы уменьшаете уверенность трудоголика в том, что все самое хорошее, включая любовь, может быть заслужено только упорным трудом.

«Дом, милый дом». Создайте дома благоприятную атмосферу, окружите свою половину заботой, чтобы с вами вашему партнеру было приятнее, чем на работе. Ни в коем случае не создавайте трудоголику проблем и ситуаций, от которых ему захочется скрыться в привычной рабочей среде.

«Мне не дорог твой подарок, дорога твоя любовь». Не жалуйтесь на низкий достаток, не мечтайте вслух о ценных вещах, для которых нужно зарабатывать деньги упорной работой. Умеренно восторгайтесь дорогими подарками, показывайте, что любовь вашего партнера вы цените больше, чем вещи, добытые его потом и кровью. Многие трудоголики мотивируют свою страсть необходимостью зарабатывать деньги, чтобы прокормить семью.

Холостого трудоголика некоторые психологи советуют женить. Удачный брак помогает вылечить болезнь под названием «работоголизм». Впрочем, превращение в добропорядочного семьянина — не слишком сильное лекарство для «хронических больных».

Помощь психолога, психотерапевта

Главная трудность в преодолении трудоголизма — это то, что сам человек отрицает наличие у себя такого недуга. Хотя члены семьи делают первый шаг, убеждая его пойти к психологу или врачу, окончательное решение остается за самим заинтересованным лицом. Пока человек сам не осознает, что проблема есть, помочь ему невозможно. Обращение к психотерапевту должно быть совершенно добровольным и осознанным шагом, продиктованным только личной волей самого человека.

Сегодня в Европе уже появились специальные клиники для работозависимых, в которых в качестве лечения предлагают разные виды массажа, медитацию, дыхательную гимнастику, диету, беседы с психологом, тренинги.

Анонимные трудоголики

Сходство между бесконтрольным влечением к работе и алкоголизмом подсказало врачам и способ лечения первого. По предложению американских психиатров появились организации анонимных трудоголиков, по аналогии с давно уже существующими клубами анонимных алкоголиков. Организации анонимных трудоголиков получили самое широкое распространение по всей Западной Европе и в Японии, т. е. в тех странах, где добросовестное отношение к труду всячески приветствовалось и поддерживалось культурными традициями нации. Всю необходимую помощь трудоголикам оказывают бесплатно — главное, чтобы человек признался самому себе, своей семье и группе, с которой он работает: «Да, с моей

психикой происходит нечто неладное. Я целые дни напролет провожу на работе, несмотря на то что в этой жизни существует немало других радостей». В таких обществах люди могут помочь друг другу и получить квалифицированные советы врачей, психологов, тайм-менеджеров. Среди людей, которые имеют схожие трудности, легче осознать свои проблемы и решить их.

К примеру, немецкие трудоголики объединились в союз «AAS». Фактически он базируется на известной программе «Двенадцать шагов», формулировки которой в варианте для трудоголиков звучат так: «Мы признаем, что наша тяга к работе носит паталогический характер, мы должны трезво взглянуть на прожитую жизнь и сделать выводы» или: «Мы забыли о своих близких, нанеся этим непоправимый вред, — теперь мы обязуемся вернуть то тепло и любовь, которые им задолжали».

Общество трудоголиков в Швейцарии называется «Сумасшедшие труженики», его члены считают свои проблемы новой страшной болезнью XXI века.

В Эстонии трудоголиков лечат с использованием лекарств и физиотерапии.

ГЛАВА 10

Работоголизм в спорте[1]

10.1. Понятие о спортивном работоголизме (аддикция упражнений, тренировок)

Высокие достижения в спорте невозможны без выполнения большого объема тренировочных нагрузок. Современные спортсмены тренируются ежедневно, часто по 2–3 раза в день. Поэтому неудивительно, что в последние годы все большее внимание ученых стал привлекать феномен *аддикции упражнений* (Szabo, 1998). Среди спортсменов возникает явление, сходное с трудоголизмом, — вырабатывается потребность в ежедневной физической нагрузке. Наибольший аддиктивный потенциал несут в себе спорт высших достижений (спортивный работоголизм) и экстремальный спорт (тяга к переживанию острых ощущений) (Cogan, Brown, 1999).

Спортивный работоголизм чаще всего изучается в таких видах спорта, как восточные единоборства, тяжелая и легкая атлетика, бодибилдинг и др. (Griffiths, 1997; Hurst et al., 2000; Murphy, 1993). Остальные виды спорта пока исследователями игнорировались (Hausenblas, Downs, 2002).

Аддикция выявлена и у лиц, занимающихся спортом для здоровья. В работе Е. Кьелсас с сотрудниками (Kjelsas et al., 2003) в результате использования опросника на аддикцию упражнений (EDQ) было выявлено, что у женщин существует прямая зависимость между количеством часов в неделю, уделяемых спорту, и риском развития зависимости.

Среди студентов американских колледжей, занимающихся спортом, спортивный работоголизм был обнаружен у 21,8% тех, кто тренировался 360 минут и более в неделю (Garman et al., 2004). Вместе с тем М. Грифитс с коллегами (Grifits et al., 2005) среди 200 спортсменов-непрофессионалов выявили лишь 3% спортивных аддиктов.

Термин «аддикция упражнений» впервые был упомянут П. Бекландом (Baekeland, 1970), когда он исследовал эффект депривации физической нагрузки на паттерны сна. Он столкнулся с большими трудностями при наборе спортсменов-аддиктов (тех, кто тренировался 5–6 дней в неделю), которые были бы готовы отказаться от

[1] При написании данной главы использовались публикации А. Ю. Егорова (2006, 2010).

своих тренировок на один месяц. Фактически они отказывались от участия в эксперименте даже тогда, когда им предлагали денежное вознаграждение. Ему удалось набрать спортсменов, которые тренировались лишь 3–4 раза в неделю. В течение месяца депривации они сообщали о снижении психологического благополучия, которое выражалось в повышенной тревоге, ночных пробуждениях и сексуальном напряжении. Обобщая полученные результаты, Бекланд обнаружил, что спортсмены, тренировавшиеся 5–6 раз в неделю, отказались прервать свою программу тренировок на месяц и что спортсмены, которые тренировались 3–4 раза в неделю, во время депривации также проявили явные симптомы отмены.

В дальнейшем концепция аддикции упражнений разрабатывалась М. Сакс и Д. Пергманом (Sachs, Pargman, 1984), которые предложили термин «аддикция бега». Авторы описали своеобразный синдром отмены, который развивается при депривации бега: тревога, напряжение, раздражительность, мышечные подергивания и т. д. Еще раньше В. Морган (Morgan, 1984) привел много примеров, когда бегуны продолжали тренировки, несмотря на различные обстоятельства (например, травмы), которые предполагали сокращение или перерыв в занятиях.

Егоров А. Ю.

Стандартного и общепризнанного определения аддикции упражнений не существует. Наибольшее признание получило определение, предложенное Д. Веле (Veale, 1987, 1991, 1995), согласно которому аддикция упражнений описывается как многомерный малоадаптивный паттерн тренировок, приводящий к клинически значимому ухудшению или недомоганию, проявляющемуся в виде трех и более из нижеперечисленных признаков:

- толерантность — потребность во все увеличивающемся количестве тренировок для достижения желаемого эффекта или ослабление эффекта прежнего объема тренировок;
- симптомы отмены (тревога, утомление), для устранения которых требуется привычный (или даже больший) объем физической нагрузки;
- эффекты намерения — когда человек выполняет более интенсивную или длительную физическую нагрузку, чем намеревался;
- потеря контроля — настойчивое желание или неудачные попытки снизить объем тренировок или взять их под контроль;
- время — очень много времени тратится на деятельность, необходимую для получения физической нагрузки;
- конфликт — сокращение важной деятельности, направленной на общение, работу или отдых, потому что она препятствует запланированному объему тренировок;
- продолжительность — тренировки продолжаются, несмотря на знание о существовании физических или психологических проблем, которые были вызваны этими тренировками или усугублены ими.

Позже Х. Хойсенблас и Д. Даунс (Hausenblas, Downs, 2002) определили аддикцию упражнений как тягу к физической активности в свободное время, которая выражается в неконтролируемых, чрезмерных занятиях спортом и проявляется физиологическими и/или психологическими симптомами.

10.2. Психологические особенности спортивных работоголиков

Группа исследователей во главе с Д. Бамбер (Bamber et al., 2000, 2003) выделила два критерия спортивного работоголизма:

1) нарушения функционирования, проявляющиеся в четырех сферах: психической, социальной или профессиональной, физической и поведенческой;
2) симптомы отмены, которые проявляются либо в виде враждебной реакции на прекращение тренировок, либо в неспособности контролировать объем нагрузок.

Характерной особенностью жизни людей, страдающих спортивным работоголизмом, становится искажение нормального распорядка и уклада. Вся их деятельность замыкается на постоянных тренировках, им не хватает сил и энергии на общение с близкими и другие дела (социальная сфера), они продолжают тренироваться, несмотря на травмы и запреты врача (физическая сфера). Кроме того, их тренировки отличаются жесткой стереотипностью и должны повторяться в строго запланированных порядке и объеме (поведенческая сфера). Нарушенное функционирование в психической сфере проявляется в неспособности сконцентрироваться на какой-либо деятельности из-за постоянных мыслей о тренировках.

Эйдман и Вулард (Aidmann, Woollard, 2003) выявили различные симптомы отмены тренировочных нагрузок, которые возникали у спортсменов при невозможности тренироваться в течение 24–36 часов в неделю: беспокойство, нетерпеливость, чувство вины, напряжение и дискомфорт, а также апатию, медлительность, потерю аппетита, бессонницу и головные боли. Бегуны проявляли признаки тяжелых нарушений настроения и снижения самооценки после того, как были отстранены от тренировок всего на две недели. У другой выборки спортсменов после недели лишения тренировок наблюдались эмоциональные расстройства, проблемы со сном и сомнения в том, что они способны справиться с жизненными трудностями.

Кроме того, Эйдман и Вулард пытались проверить, может ли один день депривации тренировок вызвать у спортсменов-аддиктов ярко выраженные и воспроизводимые симптомы отмены, такие как преходящие изменения настроения и сердечного ритма в состоянии покоя. Их исследование показало, что все спортсмены, которым пришлось пропустить всего одну запланированную тренировку, проявляли высокий уровень напряжения, депрессии, злости, утомления и смятения, повышение сердечного ритма, а также значительный упадок сил.

А. Сабо с сотрудниками (Szabo et al., 1997) считают, что при спортивной аддикции наиболее часто встречаются следующие симптомы отмены: чувство вины, депрессия, возбудимость, беспокойство, напряжение, стресс, тревога и идеаторная малоподвижность.

Из психологических особенностей спортивных аддиктов обращают внимание на эмоциональную холодность, черствость, склонность к перфекционизму. Эйдман и Вулард отмечают такие показатели, как повышенный нейротизм, психотизм, гипомания и импульсивность, а также низкий уровень экстраверсии. Вместе

с тем не обнаружены различия по показателям экстраверсии между спортивными аддиктами и лицами, занимающимися спортом, без признаков зависимости (Mathers, Walker, 1999). Дреже с сотрудниками (Draeger et al., 2005) суммировал поведенческие и личностные особенности спортивного аддикта:

1) поведенческие особенности: становится злым или тревожным либо испытывает чувство вины, если пропустил тренировку; продолжает тренировки, несмотря на травмы или болезнь; не сокращает тренировки после совета врача; сфокусирован на снижении веса и на формах тела; увеличивает объем упражнений после пропущенной тренировки; ведет подробные записи; придерживается жесткой диеты; придерживается строгого порядка в тренировках с минимумом вариаций; структурирует социальную активность в соответствии с порядком тренировок;
2) личностные особенности: ориентирован на успех, компульсивен, независим, нарциссичен, невротичен, обсессивен, перфекционист, настойчив.

Однако многие личностные особенности, дающие основание рассматривать спортивный трудоголизм как зависимость сродни патологической, могут быть следствием не аддикции упражнений, а сопутствующей ей аддикции пищевого поведения (Bamber et al., 2000).[1] Известно, что многие спортсмены вынуждены регулировать вес своего тела за счет определенного режима питания. Часто это приводит к аддикциям, при которых спортсмен испытывает либо страсть к еде, либо неуемное стремление к отказу от нормального питания для сохранения своей фигуры, веса тела. И именно эта пищевая аддикция может, по мнению Бамбера с соавторами, обусловливать симптоматику аддикции упражнений. Исследователи отмечают, что те спортсменки, которые предположительно проявляли признаки только аддикции упражнений, по большей части не имели существенных отличий от контрольной группы по психическим отклонениям и личностному профилю. Напротив, испытуемые с пищевыми девиациями независимо от наличия у них аддикции упражнений проявляли относительно высокий уровень психических нарушений, нейротизма, зависимости и импульсивности, пониженную самооценку, большую озабоченность своим телом и весом, а также искаженные представления о последствиях отказа от тренировок. При отсутствии пищевых девиаций женщины, считавшиеся зависимыми от тренировок, практически не проявляли признаков патологии. Таким образом, Д. Бамбер с коллегами пытаются доказать, что аддикция упражнений не существует в качестве отдельного, самостоятельного и первичного отклонения, а проявляется всегда только в контексте нарушения пищевого поведения.

С этим частично соглашается Девис (Davis, 2000) и подчеркивает, что обычные и даже особо интенсивные тренировки не должны рассматриваться в терминах «запоя» и аддикции, даже если они подходят под клинические критерии других аддикций. Автор указывает, что многочисленные исследования выявили четкую

---

[1] В связи с этим Д. Веле (Veale, 1995) выделяет две ее формы: первичную и вторичную — возникающую на основе пищевой аддикции (*eating disorder*). При первичной аддикции упражнений сама физическая активность является объектом зависимости. Напротив, при вторичной аддикции упражнений неодолимая мотивация к физической активности связана с необходимостью уменьшить вес или изменить собственную фигуру.

связь между «спортивным запоем» и беспокойством по поводу своей фигуры у женщин. Очевидно также, что компульсивная спортивная активность выступает как регулятор настроения.

Выявлена также связь между непомерными тренировками и нервной анорексией. Так, в одном исследовании у 48% женщин, страдающих нервной анорексией, были выявлены признаки аддикции упражнений. При этом отмечалась положительная корреляция между степенью выраженности анорексии и зависимостью (Klein et al., 2006). В другом исследовании было показано, что 25% женщин, пробегающих более 30 миль в неделю, имеют высокий риск анорексии (Eastok, Rudy, 1996).

А. Йейтс с коллегами (Yates et al., 2003) обследовал бегунов, велосипедистов и гребцов для выявления у них расстройств пищевого поведения и других психиатрических симптомов. Исследователи обнаружили, что у гребцов, особенно женского пола, чаще, чем у других, бывают приступы тревоги/паники. Кроме того, 12% бегунов, 14 — велосипедистов и 18% гребцов имели расстройство пищевого поведения.

10.3. Механизмы возникновения спортивного работоголизма

М. Мерфи (Murphy, 1993) указывает на три психофизиологических объяснения возникновения аддикции упражнений: термогеническая гипотеза, катехоламиновая гипотеза и эндорфиновая гипотеза.

Термогеническая гипотеза предполагает, что упражнения увеличивают температуру тела, что снижает тонус мышц и снижает соматическую тревогу.

Катехоламиновая гипотеза предполагает, что физическая нагрузка приводит к выработке катехоламинов, которые в значительной мере включены в контроль за вниманием, настроением, движениями, а также за реакциями эндокринной и сердечно-сосудистой систем. Они же контролируют реакции на стресс (допамин, адреналин, норадреналин).

Кроме того, считается, что высокий уровень катехоламинов связан с состояниями эйфории и повышенным настроением. Д. Адамс и Р. Киркби (Adams, Kirkby, 2002) предположили, что аддикция упражнений является результатом вызванного упражнениями высвобождения катехоламинов, что приводит к гиперактивации симпатической нервной системы. Более того, возросшая стимуляция при упражнениях допаминергических мозговых структур, а также их вовлеченность в формирование всех поведенческих и химических зависимостей способствует закреплению спортивной аддикции. В пользу этого говорит и состояние ангедонии, которое развивается у спортсменов (особенно у увлеченных экстремальными видами спорта) вне занятий (Franken, Zijlstra, Muris, 2006). Известно, что проявления ангедонии напрямую связаны с уменьшением уровня допаминовых рецепторов (Volkow, Fowler, Wang, 2006).

Эндорфиновая гипотеза является наиболее признанной и эмпирически исследованной. Предполагается, что физические упражнения способствуют выработке эндогенных морфинов (эндорфинов), это приводит к усилению повышенного на-

строения. Однако имеются лишь косвенные данные, подтверждающие эту гипотезу. Например, Е. Пирс с сотрудниками (Pierce et al.,1993) обнаружили значимое повышение плазменного бета-эндорфина у женщин после сорокапятиминутного занятия аэробикой.

Для скрининговых исследований рекомендуется использовать Определитель аддикции упражнений (EAI — Exercise Addiction Inventory) (Griffiths, Szabo, Terry, 2005), созданный на основе шести компонентов аддикции. Также используется Опросник подшкалы самоотвращения (Self Loathing Sub Scale (SLSS) Questionnaire), разработанный А. Йейтсом с коллегами (Draeger, Yates, Crowell, 2005; Yates, et al., 1999). Для более углубленной диагностики спортивной аддикции используются Опросник аддикции упражнений (EDQ — Exercise Dependence Questionnaire), Шкала пристрастия к тренировкам (CES — Commitment to Exercise Scale) и др.

Егоров А. Ю.

ГЛАВА 11

Лень и леность

Как уже говорилось, у большинства людей отношение к труду положительное. Однако некоторая часть людей отлынивают от трудовой деятельности (так называемые *тунеядцы*[1]). Но понятие лени связано не только с этими людьми, но и с теми, кто ходит на работу, выполняет те или иные поручения. При этом представления о лености того или другого человека весьма субъективны. Например, трудоголикам, вкалывающим с утра до вечера, нормальные работники кажутся лентяями, лодырями. Отсутствие работы воспринимается трудоголиком как безделье и лень. Так что же такое лень — реальность или очередной миф?

11.1. Что понимают под ленью?

Лень является противоположностью таких качеств человека, как трудолюбие, усердие. Синомичны лени — праздность, тунеядство. В различных словарях, как пишет Т. В. Понарядова (1996), лень (леность) определяется сходным образом: в Словаре древнерусского языка — как нерадение, беспечность; в Словаре русского языка XI–XVII веков — как отсутствие желания; в Словаре В. И. Даля — как неохота работать, отвращение от труда, от дела, занятий, как наклонность к праздности, тунеядству; Д. Н. Ушаков рассматривает лень как отсутствие желания выполнять работу, а С. И. Ожегов пишет, что лень — это отсутствие желания действовать, работать, любовь к безделью. Сходные определения лени даются и в зарубежных словарях. Так, Оксфордский толковый словарь английского языка Хорнби трактует лень как нежелание работать или быть активным, делать как можно меньше, не затрачивать много энергии, демонстрировать недостаточные усилия.

Лень в Психологическом словаре для родителей (1996) определяется как немотивированное уклонение ребенка от поручений.[2] Там же говорится о ленивых детях, которые «не выполняют доступных их возрасту действий самообслуживания, не помогают родителям по хозяйству и т. п. В школьном возрасте лень про-

---

[1] Тунеядец в Словаре С. И. Ожегова определяется как человек, который живет на чужой счет, чужим трудом, бездельник.

[2] Любой поступок мотивирован. Нежелание — это тоже мотив, желание не делать. Когда же говорят о немотивированном уклонении, то имеют в виду отсутствие серьезных причин для отказа выполнять поручение.

является в пассивном отношении к учебе, когда ребенок выполнению учебных заданий предпочитает игры, прогулки или даже бесцельное времяпрепровождение. В дальнейшем он стремится уклониться от трудовой деятельности, так как он не привык трудиться и считает любую работу неприятным занятием» (С. 53).

Важно отметить, что в этих определениях лени можно выделить два аспекта: как мотивационное состояние и как свойство личности (любовь к безделью, наклонность к праздности, тунеядству).

Д. А. Богданова (2004) дает расширенное определение: «Лень — это реакция личности на несоответствие требований ситуации, деятельности субъективному смыслу этих требований, ситуаций, своей роли в ситуации, внешне проявляющаяся как отказ или уклонение от этой деятельности, взаимодействия с ситуацией, а внутренне — как переживание невозможности установить требуемое соответствие вследствие нарушения или недостаточной информированности механизмов саморегуляции» (С. 457–458). Это определение слишком сложное, а главное — под него можно подвести любой отказ от деятельности, обусловленный плохой информированностью человека о ее сути.

Е. Л. Михайлова (2005, 2007) выделяет три компонента лени (в отношении учебной деятельности):

1) мотивационный компонент: отсутствие мотивации или слабая мотивация к учебной деятельности;
2) поведенческий компонент: невыполнение необходимой деятельности;
3) эмоциональный компонент: равнодушие или положительные эмоции по поводу невыполнения требований в учебной деятельности.

Различное отношение к лени. Можно выделить четыре подхода к лени: отрицательное, положительное (защитный механизм), как к болезни и как к мифу.

С давних пор отношение к лени было сугубо отрицательным. А с появлением христианства лень была названа грехом. В Средневековье она рассматривалась как зло, а в последующие столетия — как отрицательная черта характера. Одни считают, что это недостаток, с которым нужно бороться, другие рассматривают лень как незначительную слабость, которую время от времени можно себе позволить.

Есть и такие мнения, согласно которым лень является двигателем прогресса, без нее не было бы никаких открытий (см., например, «Полезная лень...», 2002). Лень, проявляемая в некоторые моменты жизни, считают некоторые авторы, необходима для отдыха. Поэтому М. Берендеева (2004) полагает, что лень является защитной реакцией организма, когда человек много работает, — организм сам начинает отказываться от работы (наблюдается у трудоголиков). М. Берендеева указывает и другую причину появления лени: когда на человека оказывается сильное давление (со стороны родителей, начальства), подавляющее его волю, желание, — тогда лень является защитой от психотравмирующих факторов.

Д. А. Богданова (2005) выявила, что подростки двояко относятся к лени: одни считают ее символом свободы и умиротворенного счастья, другие — искушением, слабостью, приводящим к гибели личности, а третьи — повседневной неизбежностью, не требующей ни вмешательств, ни поощрений. Для ряда подростков лень — это способ расслабления, омрачаемый муками совести.

В медицине лень рассматривается как многообразное, с не до конца выясненной этиологией заболевание. Выделяют три ее разновидности:

1) лень здоровая; она эпизодически поражает все население. Основной симптом — спячка, длящаяся от 12 часов и больше;
2) лень нездоровая, которая может перетекать из здоровой лени, но может возникать как самостоятельное заболевание. Страдающий нездоровой ленью полностью не адекватен окружающей действительности. Поведение такого больного приобретает циклически-агрессивный характер. Этот вид лени практически не поддается лечению;
3) лень хроническая; это конечная стадия нездоровой лени. У больных выражено стремление заставлять что-то делать других, велика страсть к сочинительству.

На вопрос: «На ваш взгляд, лень — качество отрицательное или положительное?» 60% опрошенных независимо от своей половой принадлежности ответили, что отрицательное, 20% — что положительное, остальные нашли его как положительным, так и отрицательным. Отрицательным качеством считают ее в основном люди до 30 лет, т. е. в возрасте, когда делается карьера и требуется активность. Ленивыми считают себя 1/3 опрошенных, мужчины с небольшим перевесом, среди остальных 1/3 — не ленивые (таких поровну мужчин и женщин) и 1/3 — и да и нет. По социальному статусу самый неленивый народ — служащие. Возрастной ценз одинаков для всех лентяев. Ругают себя за лень и борются с ней 70% респондентов, журят иногда — 8%, остальные благосклонны к своей слабости, особенно мужчины. Ругают себя за лень, как правило, до 30 лет, потом успокаиваются, особенно после 50 лет.

Лукьянова А. И. 2010. С. 172.

Наконец, существует точка зрения, что лень — это миф (Левин М., 2006). Мел Левин утверждает, что человеку не присуще такое качество, как лень. Те, кого называют лентяями, страдают от дисфункции нейроразвития, такими как нарушение памяти, речи, внимания, моторики. Он выделяет восемь общих форм нарушения нейроразвития, которые отрицательно сказываются на активности человека: языковые дисфункции, дезорганизованность, недостаточный уровень умственной энергии, чрезмерная общительность, слабость управления продуктивной деятельностью, недостаточное развитие памяти, неэффективность моторных действий, недостаточные способности восприятия и генерирования идей. Кроме того, Левин отмечает роль родителей и педагогов, которые должны приучать детей к постоянному труду.

Надо, однако, отметить, что М. Левин в качестве критерия лени взял обывательское представление о ней: добился человек результата, продуктивен он или нет. Если нет, значит, он ленивый. Поэтому вся книга Мела Левина, педиатра по профессии, написанная в стиле беллетристики, посвящена не разоблачению мифа о лени как природного качества человека, а объяснению психопатологических и психопедагогических причин низкой продуктивности в какой-либо деятельности детей.

11.2. Леность как личностное качество и факторы ее формирования

Следует различать лень как ситуативное проявление и как постоянное проявление, характеризующее наличие ее как личностное качество.

Ситуативное проявление лени, как показано Д. А. Богдановой (2005), определяется следующими ситуациями: отсутствием настроения; скукой; усталостью; болезнью; сонливостью; голодом; неинтересным, бессмысленным, неопределенным или трудным делом; перегрузками; внешним давлением; недостатком возможностей.

Причиной лености как личностного свойства обычно считается неправильное воспитание, когда у ребенка не формируется положительное отношение к труду, а, наоборот, вырабатывается потребительское отношение. Лень может развиваться и тогда, когда на ребенка возлагаются непосильные обязанности; ребенок убеждается, что с работой ему все равно не справиться, и поэтому либо стремится ее избежать, либо делает ее кое-как. То же будет, если цель ребенку неясна.

Однако, как уже говорилось выше (М. Левин), лень может быть обусловлена дисфункциями в развитии психических процессов, т. е. не только внешними, социальными факторами, но и внутренними. По мнению И. И. Дудкина (1991), лень обусловлена и биологическими факторами.

Изучение этого вопроса психологами явно отстает от запросов педагогики и психологии развития. Можно указать лишь на одну монографию, посвященную проблеме лени: Понарядова Т. В. Лень: причины, признаки, преодоление. М., 1996. Автор выявила, что провоцировать и углублять лень может высокий уровень личностной и ситуативной тревожности.

Ю. С. Ошемкова (2004) полагает, что лень у молодых людей является следствием отсутствия экзистенциальной мотивации. Автор полагает, что бытующее представление о лени как слабом развитии волевой сферы человека может быть расширено и пониматься как приверженность одним и тем же стереотипам в отсутствие изменений и развития. Такая интерпретация лени, по мнению Ю. С. Ошемковой, позволяет непосредственно противопоставить ее понятию самореализации: реализует себя не тот, кто постоянно делает одно и то же, а лишь тот, кто непрерывно развивается, движется вперед, что возможно только при наличии экзистенциальной мотивации. Отсюда борьба с ленью должна решаться путем психотерапии аутентификации, в ходе которой психолог помогает человеку освободиться от навязываемых ему обществом стереотипов и обрести подлинную экзистенциальную мотивацию — раскрыть неповторимость своей личности.

По данным Е. Л. Михайловой (2005), ленивые студенты отличались от трудолюбивых низким уровнем развития волевой регуляции (им сложнее довести начатое дело до конца, у них хуже сформировано умение планировать, распределять нагрузку), низким желанием учиться.

Чтобы научиться трудолюбию, нужны три года; чтобы научиться лени — только три дня.

Китайская пословица

Н. Боровская (2007), разделив учащихся по самооценке и экспертной оценке учителей на ленивых и неленивых, обнаружила следующие различия между ними. Для ленивых по сравнению с неленивыми более характерны следующие тенденции: низкая самооценка настойчивости; выраженное стремление к избеганию неудачи; низкая саморегуляция в учебной деятельности; слабая нервная система; преобладание торможения по внутреннему балансу (последняя типологическая особенность свидетельствует о слабо выраженной потребности в активности); более низкая учебная мотивация (направленность на знания и отметку). Соответственно для неленивых более характерны: высокая самооценка настойчивости; высокий мотив достижения; высокая саморегуляция в учебной деятельности; большая сила нервной системы; преобладание возбуждения по внутреннему балансу (что свидетельствует о высокой потребности в активности); более высокая учебная мотивация (направленность на знания и отметку) и мотивация успеха — рис. 11.1.

Таким образом, эти данные показывают, что так называемая лень зависит и от мотивации, и от «силы воли», которые определяются наличием таких природных задатков, как сильная или слабая нервная система, преобладанием возбуждения или торможения по внутреннему балансу (выраженностью потребности в активности).

Надо предостеречь учителей и родителей от ложного понимания лени. Нельзя считать ленью нежелание ребенка учиться, если это связано с возникновением какой-либо болезни. <...> Часты случаи, когда родители и учителя побуждают длительно болевшего ребенка побыстрее ликвидировать свое отставание в учебе. Они не понимают того, что организм ребенка ослаблен болезнью, ему трудны сразу большие нагрузки, нужно время для полного восстановления сил. Напротив, отставание такого ребенка в учебе взрослые нередко ложно связывают с развившейся от безделья ленью. <...>

Нередко ленивыми считают детей, стремящихся больше бывать на улице и чаще общаться со сверстниками. О распространенности подобной оценки свидетельствует обследование многих <...> школьников различных классов. Оно было проведено в середине 1980-х годов сотрудниками кафедр педагогики и психологии Московского педагогического университета. В числе методов изучения школьников было анкетирование. Один из вопросов звучал так: «Что ты хотел бы делать в свободное время?» Преобладающий ответ: «Гулять». Учителя школ объяснили такой ответ по преимуществу леностью <...> учащихся, их незаинтересованностью «серьезными» учебными предметами. Однако изучение режима дня этих школьников и беседы с ними показали, что налицо неумение детей и подростков быстро решать учебные задачи, а также перегрузка домашними заданиями почти по всем школьным дисциплинам. Следствием этого являлось длительное нахождение в помещении, нехватка свежего воздуха и движений. Таким образом, не удовлетворялась важнейшая потребность людей в физической активности. Поэтому указанное поведение детей следует считать вполне обоснованным и справедливым. К тому же дефицит общения со сверстниками тоже крайне неблагоприятно влияет на психику школьников, особенно подростков. Ведь у последних общение является ведущей деятельностью.

Мы не можем также считать ленивым ребенка, не знающего, зачем, почему и как ему надо заниматься каким-либо делом. Например, многие школьники уклоняют-



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
■ Неленивые	2,9	1,8	2	5,3	1,7	1,3	2,3	1,1	1,9	2,6	2,7	2,6
□ Ленивые	1,6	1,1	1,4	3,1	0,9	1,7	1,3	1,4	1,2	1,7	1,7	1,7

Рис. 11.1. Различия между ленивыми и неленивыми по личностным и индивидным особенностям

1 — настойчивость; 2 — сила нервной системы; 3 — «внутренний» баланс; 4 — «внешний» баланс; 5 — подвижность; 6 — инертность; 7 — мотивация на достижение успеха; 8 — мотивация избегания неудачи; 9 — направленность на отметку; 10 — направленность на знания; 11 — саморегуляция учебной деятельности; 12 — саморегуляция развлекательной деятельности

ся от систематического выполнения поручений родителей по дому. Это часто происходит, потому что школьники не понимают, почему именно они должны что-либо делать в семье. И считают эти поручения капризом взрослых, ненужным бременем, отвлекающим их от интересных дел. <...>

У младших школьников мы чаще имеем дело не с ленью, а с неорганизованностью. <...>

Среди учителей распространено мнение, что отсутствие настойчивости вызвано малой активностью ученика, его ленью. Это утверждение верно только относительно части ненастойчивых учащихся. Среди этой категории лиц много и активных, деятельных учащихся, но избегающих под разными предлогами трудной и продолжительной работы. Такие школьники напоминают попрыгунью-Стрекозу из басни И. А. Крылова, которая «лето целое пропела». Это люди с легким характером, нередко приятные в общении, но не обязательные.

Однако отмечается немало школьников исполнительных и прилежных, но отступающих перед возникающими или только кажущимися трудностями, т. е. склонных к фрустрации. Они привыкли выполнять учебные задания с наскока, а встретившись с затруднениями, легко впадают в панику, высказывают неверие в свои силы.

Степанов В. Г. 1997. С. 154–156, 180–181.

11.3. Прокрастинация, или «Завтра, завтра, не сегодня»[1]

Прокрастинация (от лат. *pro* — вместо, впереди и *crastinus* — завтрашний) означает склонность к постоянному откладыванию «на потом» неприятных дел.

Конечно, каждый человек хотя бы раз в жизни отказывался от быстрых действий и откладывал их, особенно когда надо было делать что-либо под принуждением или под давлением обстоятельств или же когда были сомнения в нужности и полезности задуманного. Но при прокрастинации человек медлит даже тогда, когда на 100% уверен в необходимости действий. И у него нет никаких сомнений в том, что это нужно, полезно, необходимо и задуманное должно было сделано «еще вчера». Но он сознательно откладывает намеченное дело, несмотря на то что это повлечет за собой определенные проблемы и осложнения.

То есть у человека имеются желание и четкое ви́дение конкретных шагов к цели, но он все равно сидит и ждет у моря погоды. При этом он может выполнять малые и незначительные дела, которым придает большую значимость, чем действительно важному.

По данным психологов, устойчивая прокрастинация имеется у 15–25% людей. Причем, как показано в лонгитюдном исследовании, за последние 25 лет уровень прокрастинации у населения повысился (Kachgal et al., 2001).

В научный оборот термин «прокрастинация» ввел в 1977 году П. Рингенбах в книге «Прокрастинация в жизни человека». В этом же году была опубликована книга А. Эллиса и В. Кнауса (Ellis, Knaus, 1977) «Преодоление прокрастинации», в основу которой легли клинические наблюдения. Затем появилась научно-популярная книга Дж. Бурка и Л. Юэн (Burka, Yuen, 1983) «Прокрастинация: что

[1] При написании данного параграфа использовалась статья: *Варваричева Я. И.* Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3.

это такое и как с ней бороться». И опять в основу этой книги легла обширная консультативная практика ее авторов. Наконец, в середине 1980-х годов начал осуществляться научно-академический анализ феномена прокрастинации (Solomon, 1984; Lay, 1986; Rothblum, Solomon, 1986). Были разработаны опросники для изучения прокрастинации (Aitken, 1982; Lay, 1986; McCown et al., 1987; Tuckman, 1991). В конце XX — начале XXI века эта проблема привлекла внимание и российских психологов (Шухова Н., 1996; Михайлова Е. Л., 2007; Варваричева Я. И., 2008, 2010).

Ряд ученых во главе с П. Стиллом (Steell, 2006) отмечают, что «синдром завтра» существовал в истории человечества всегда, что доказывают документы древности. Просто ученые не уделяли ему внимание.

Согласно имеющимся данным, прокрастинация является одним из существенных факторов, порождающих трудности в обучении. От 46 до 95% учащихся средних и высших учебных заведений считают себя прокрастинаторами.

Прокрастинация объясняется наличием у человека ряда субъективных причин: нерешительности, страха неудачи и неодобрения со стороны окружающих, неуверенности в себе, перфекционизма. В связи с этим выделяют *напряженных прокрастинаторов*. Однако имеются и расслабленные прокрастинаторы, соответствующие житейскому пониманию лени. Они сосредоточиваются на выполнении таких дел, которые доставляют удовольствие «здесь и сейчас».

Н. Милграм с соавторами (Milgram et al., 1993) первоначально выделили пять видов прокрастинации:

1) *ежедневная* (*бытовая*), т. е. откладывание домашних дел, которые должны выполняться регулярно;
2) прокрастинация *в принятии решений* (в том числе незначительных);
3) *невротическая*, т. е. откладывание жизненно важных решений, таких как выбор профессии или создание семьи;
4) *компульсивная*, при которой у человека сочетаются два вида прокрастинации — поведенческая и в принятии решений;
5) *академическая*, т. е. откладывание выполнения учебных заданий, подготовки к экзаменам и т. д.

Позже Милграм и Тенне (Milgram, Tenne, 2000) объединили эти виды в два: откладывание выполнения заданий и откладывание принятия решений.

Выделяют также прокрастинацию, связанную со стремлением избежать неприятного дела и с получением острых переживаний в условиях дефицита времени. В связи с этим выделяют два типа прокрастинаторов — пассивных и активных (Hsin Chun Chu, Nam Choi, 2005; Nam Choi, Moran, 2009).

Активный прокрастинатор стремится к *нагнетанию напряжения*. Откладывание дел «до последнего» создает остроту момента, связанного с крайней близостью срока завершения работы. Когда времени для окончания работы остается мало, человек переживает мобилизацию сил, полную концентрацию, повышение активности психических процессов. По сути, это приводит к штурмовщине, а если это касается подготовки студентов к экзаменам, часто, как показано в одном исследовании, заканчивается провалом. Поэтому не всякая мобилизация приводит к успеху: человеку может не хватить времени на выполнение задания.

Имеется несколько подходов к объяснению причин этого явления. Одно объяснение прокрастинации дается в *теории снижения напряжения*. Заниженная самооценка, неуверенность в себе, опыт прошлых неудач в выполнении данной работы вызывают у человека тревогу, страх, особенно если результаты деятельности будут оцениваться, да еще публично. Поэтому человек стремится избежать напряжения, связанного с выполнением деятельности, которая ему неприятна, неинтересна или чрезмерно сложна и «тянет время» (Baumeister, 1997; Milgram et al., 1995; Senecal et al., 1997). Человек приступает к выполнению задания только тогда, когда страх перед последствиями невыполнения задания перевесит страх неудачного его выполнения.

Некоторые ученые объясняют возникновение прокрастинации ситуативными факторами. Чем дальше во времени отстоит некое событие от настоящего момента, тем меньшее влияние оно оказывает на принимаемые решения (Steel, 2007). В частности, ученые говорят, что человек откладывает важные дела ради врожденного стремления к получению сиюминутного удовольствия (Pychyl et al., 2000; Specter, Ferrary, 2000), особенно если в отношении этого важного дела у него имеется негативный опыт. Однако другие исследователи не подтвердили этот факт (Diaz-Morales et al., 2008; Jackson et al., 2003).

Есть ученые, которые видят в прокрастинации стремление *противостоять установленным извне правилам и срокам*. Этот механизм запускает прокрастинацию тогда, когда человек своей волей не может изменить существующую систему, но переживает недовольство этой системой. Нарушая сроки осуществления деятельности, он создает иллюзию доказательства своей независимости и таким образом на время устраняет внутренний диссонанс, связанный с невозможностью **проявления своей воли.**

Роль личностных факторов. Показано, что некоторые личностные особенности облегчают возникновение прокрастинации. Например, наличие страха неудачи и стремление к ее избеганию, боязнь успеха и перспективы стать объектом всеобщего внимания (застенчивость), нежелание выделиться и вызвать зависть у других (Burka, Yuen, 2008). В отношении роли тревожности мнения ученых расходятся. Одни (Burka, Yuen, 2008) предполагают, что тревожные люди в большей степени склонны к прокрастинации, другие (McCown et al., 1987) утверждают, что тревожный человек стремится быстрее завершить задание, чтобы избежать волнений, связанных с приближением срока выполнения работы.

Наличие у человека перфекционизма тоже может обусловливать прокрастинацию (Ellis, Knaus, 1977; Flett et al., 1992). Однако с этим согласны не все ученые, так как, по некоторым данным, выраженность прокрастинации одинаковая у перфекционистов и неперфекционистов (Enns, Cox, 1995; Slaney et al., 2002). Объяснение этому противоречию можно найти, если учесть результаты исследований других ученых (Slaney, Johnson, 1996): так называемые адаптивные перфекционисты, т. е. те, которые не считают свой перфекционизм серьезной проблемой, менее склонны к прокрастинации, а неадаптивные перфекционисты, у которых перфекционизм приводит к стрессу, депрессии, показывают высокий уровень прокрастинации.

С. Бранлоу и Р. Ризингер (Brownlou, Reasinger, 2000) выявили зависимость прокрастинации от внешней мотивации, внешнего локуса контроля и внешнего атрибутивного стиля.

Процесс преодоления прокрастинации можно условно разделить на три основных блока: 1) всесторонний анализ проявлений, источников и последствий прокрастинации у субъекта, выявление основных предпосылок, имеющих решающее значение для появления желания отложить выполнение дела; 2) работа с представлениями прокрастинатора о своих способностях и успешности, с его самооценкой и уровнем притязаний; 3) формирование у субъекта навыков адекватного распределения времени, постановки и достижения целей, умения трезво оценивать сложность задания, усилия, требующиеся для его выполнения, и т. п. <...>

Работа по преодолению прокрастинации может выполняться как в рамках индивидуальной терапии, так и в группе. Кроме того, практически ориентированные пособия, посвященные проблеме прокрастинации, рассчитаны на побуждение читателя к самостоятельной борьбе с привычкой откладывать дела «на потом». Наиболее эффективными техниками, которые используются западными специалистами при работе с прокрастинаторами, считаются приемы бихевиоральной и когнитивной терапии (Walker, Stewart, 2000; Wohl et al., 2010). Эти приемы включают в себя использование стимулов и подкреплений, индуцирующих адаптивное поведение, использование релаксационного тренинга в стрессовых ситуациях, замену негативных представлений о личной неэффективности позитивными и интеграцию последних в поведение, ранее приводившее к прокрастинации.

Варваричева Я. И. 2010. С. 129.

С возрастом прокрастинация снижается (O'Donoghue, Rabin, 1999), что, как предполагают, связано с выработкой каких-то ее ограничителей. Четких половых различий в проявлении прокрастинации не найдено (Steel, 2007; Варваричева Я. И., 2008), хотя в ряде публикаций отмечаются различия в конкретных ее проявлениях, так как женщины более склонны к тревожности, страху неудачи (Brownlow, Reasinger, 2000).

11.4. Выученная беспомощность

Феномен выученной беспомощности связан с пассивным, неадаптивным поведением человека. Выученная беспомощность — это нарушение мотивации в результате пережитой субъектом неподконтрольности ситуации, т. е. независимости результата от прилагаемых усилий («сколько ни старайся, все равно без толку»). Феномен выученной беспомощности был впервые описан американскими психологами Мартином Селигманом и Стивеном Майером (Seligman, Maier, 1967) на основании экспериментов на собаках при их раздражении электрическим током.

Собак, подвергавшихся вначале слабым ударам тока (чего они не могли избежать), помещали затем в другие клетки, где их активность уже могла бы помочь им избежать неприятных воздействий. Однако, вопреки предсказаниям бихевиористской теории научения, собаки не хотели учиться таким, казалось бы, простым вещам и были пассивны. Суть открытия состояла в том, что эта пассивность, или беспомощность, имеет своим источником воспринимаемую животным *независимость* результатов (исходов) от его действий (усилий). Опыт убеждал, что их действия никак

не влияют на ход событий и не приводят к желательным результатам, что порождало ожидание неподконтрольности результатов собственных действий, ощущение неспособности контролировать события (ситуацию) и соответственно бессмысленность усилий.

Гордеева Т. О. 2006. С. 81.

Затем многочисленные исследования выявили существование этого феномена и у людей. Выученная (обученная) беспомощность привлекла большое внимание исследователей за рубежом (Hanusa, Shulz, 1977; Hiroto, 1974; Human helplessness..., 1980) и др.

Хирото (Hiroto, 1974) повторил эксперимент с воздействием на испытуемых неприятного громкого звука, который можно было прервать, подобрав комбинацию клавиш на пульте управления. По данным Хирото, выявились две крайние группы людей: одна группа (в которую вошел каждый третий) вообще не впадала в состояние выученной беспомощности; другая группа (в нее вошел каждый десятый испытуемый) не пыталась ничего противопоставить нарастающему шуму, испытуемые сидели возле пульта неподвижно, несмотря на то что были обучены тому, как можно прекратить действие звука.

Различают беспомощность ситуативную и личностную. *Ситуативная беспомощность* — это временная реакция на те или иные не подконтрольные человеку события. *Личностная беспомощность* — это устойчивая мотивационная характеристика человека, формирующаяся в процессе развития под влиянием взаимоотношений с окружающими (Циринг Д. А., 2005). Личностная беспомощность проявляется в замкнутости, эмоциональной неустойчивости, возбудимости, робости, пессимистичности мировосприятия, склонности к чувству вины, более низкой самооценке и низком уровне притязаний, равнодушии, пассивности, отсутствии креативности.

Все наверняка помнят себя маленькими, когда хотелось что-то сделать самому. Глядя на наши неуклюжие попытки, взрослые, вместо того чтобы помочь, показать как надо, недовольно ворчали, пресекали наши самостоятельные действия. Давая по рукам, они отбирали у нас возможность получать удовольствие от сознания чего-то своего. За нас услужливо убирали игрушки, постель, одевали и обували, выполняли любую работу, лишь бы мы не занимали их драгоценное время. И постепенно мы понимали: не стоит напрягаться, чтобы лишний раз услышать, что мы делаем все не так, как надо.

Лукьянова А. И. 2010. С. 171.

Селигман отмечает, что выученная беспомощность формируется к восьми годам и отражает веру человека в степень эффективности его действий. Он указывает на три источника формирования беспомощности:

1) опыт переживания неблагоприятных событий, т. е. отсутствие возможности контролировать события собственной жизни; при этом приобретенный в одной ситуации отрицательный опыт начинает переноситься и на другие

ситуации, когда возможность контроля реально существует. К неконтролируемым событиям Селигман относил обиды, наносимые родителями (можно добавить — и учителями и воспитателями детских учреждений), смерть любимого человека и животного, серьезную болезнь, развод родителей или скандалы, потерю работы;

2) опыт наблюдения беспомощных людей (например, телевизионные сюжеты о беззащитных жертвах);
3) отсутствие самостоятельности в детстве, готовность родителей все делать вместо ребенка.

Относительная устойчивость выученной беспомощности подтверждена Ф. Финхам с соавторами (Fincham et al., 1989) и М. Бернс и М. Селигманом (Burns, Seligman, 1989), причем последние из названных авторов считают, что беспомощность остается на всю жизнь.

Выученная беспомощность характеризуется проявлением дефицита в трех областях — мотивационной, когнитивной и эмоциональной. Мотивационный дефицит проявляется в неспособности действовать, активно вмешиваясь в ситуацию, когнитивный — в неспособности впоследствии обучаться тому, что в аналогичных ситуациях действие может оказаться вполне эффективным, и эмоциональный — в подавленном или даже депрессивном состоянии, возникающем из-за бесплодности собственных действий.

Гордеева Т. О. 2006. С. 93.

В дальнейшем свой бихевиоральный подход к выученной беспомощности Селигман переформулировал в когнитивно-бихевиоральный. При этом он исходил из взглядов Б. Вайнера (Weiner et al., 1971), показавшего, что настойчивость субъекта перед лицом неудачи зависит от того, как он интерпретирует эту переживаемую неудачу — просто как результат недостатка своих усилий или как результат обстоятельств, над которыми он не имеет власти или контроля. Селигман с коллегами (Abramson, Seligman, Teasdale, 1978) распространили эти взгляды на объяснение того, почему одни люди впадают в беспомощность, а другие нет. Это зависит от того, какой стиль объяснения неудачи имеется у человека — оптимистический или пессимистический.

Важнейшую роль в формировании выученной беспомощности на ранних этапах онтогенеза играет семья (Циринг Д. А., Савельева С. А., 2007; Циринг Д. А., 2009).

У родителей детей с личностной беспомощностью и у родителей самостоятельных детей были обнаружены значимые различия в стилях воспитания.

Родители беспомощных детей в большей степени склонны проявлять неустойчивость стиля воспитания. Кроме того, очевидно, что влияние материнского и отцовского стилей воспитания на формирование личностной беспомощности и самостоятельности существенно различается. Матери беспомощных детей больше склонны к потворствованию, чем матери самостоятельных, чаще стремятся к максимальному и некритичному удовлетворению любых потребностей ребенка, превращая его желание в закон, а необходимость этого стиля воспитания аргу-

ментируют исключительностью ребенка, желанием дать то, чего они были лишены сами, отсутствием в семье отца. У детей с беспомощностью отцы, наоборот, менее склонны к некритичному удовлетворению любых потребностей ребенка, чем отцы самостоятельных детей. Можно предположить, что отцовское потворствование воспринимается ребенком как поощряющее самостоятельность, тогда как материнское — как подавляющее ее. По сравнению с матерями самостоятельных детей матери беспомощных детей в большей мере проявляют гиперпротекцию, уделяют ребенку чрезмерно много времени, сил и внимания, и его воспитание чаще становится самым важным делом в их жизни, они склонны также к чрезмерным требованиям-запретам (доминированию), а отцы этих детей, с одной стороны, не устанавливают четких границ и требований к поведению ребенка, закрепляют за ним слишком мало обязанностей, не привлекают его к домашним делам, а с другой — склонны к чрезмерности санкций (жесткому стилю воспитания), т. е. они чаще чрезмерно реагируют даже на незначительные нарушения поведения, больше привержены к строгим наказаниям за невыполнение семейных требований, убеждены в полезности для детей максимальной строгости <...>

И матерям, и отцам беспомощных детей свойственна проекция на ребенка собственных нежелательных качеств. Родитель в этом случае склонен видеть в ребенке те черты, наличие которых не хочет признавать в самом себе. Родитель ведет борьбу с этими качествами ребенка, как реальными, так и мнимыми, извлекая из этого эмоциональную выгоду для себя. Ребенку навязываются всякие негативные роли, и это позволяет отцу или матери верить в то, что у них самих этих качеств нет. Родители демонстрируют подспудную уверенность, что ребенок «неисправим», что он «по натуре» такой. <...> Ребенок, в свою очередь, может прикладывать усилия к тому, чтобы «исправиться», но поскольку отец и мать уверены (и демонстрируют это ему) в том, что измениться он не может, то реакция родителей на любой вариант его поведения остается той же. Таким образом, ребенок не может ощутить контроль над происходящим, что является важнейшей предпосылкой формирования беспомощности.

Кроме того, отцам беспомощных детей в большей степени свойственно предпочтение в ребенке детских качеств. Дети становятся беспомощными у отцов, которые в большей степени склонны создавать роль «маленького ребенка». Такие отцы больше поощряют у своих детей сохранение детских качеств (непосредственность, наивность, игривость), они испытывают страх или нежелание взросления детей, воспринимают взросление скорее как несчастье. Отношение к ребенку как к «маленькому» снижает уровень требований к нему. Ребенок не получает в достаточной мере опыта преодоления трудностей, ответственности, активного влияния на ситуацию. <...>

Беспомощность формируется у детей, чьи отцы имеют менее развитые отцовские чувства. Этой категории отцов беспомощных детей свойствен поверхностный интерес к делам детей, нежелание общаться с ними.

Циринг Д. А. 2009. С. 25–26.

По данным И. О. Девятовской (2005), формированию выученной беспомощности у менеджеров способствовал высокий уровень мотивации к избеганию неудач (это совпадает с данными Н. Боровской в отношении ленивых) и контроль за действием по типу ориентации на состояние (по Ю. Кулю).

Способствует формированию выученной беспомощности у сотрудников авторитарный стиль руководства шефа.

Литература

Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию. Екатеринбург, 1995.

Акопов А. Ю. Свобода от зависимости. СПб., 2008.

Аладжалова Н., Арнольд О. // Психологический журнал. 1991. № 12. С. 58–68.

Андреев С. П., Орел В. Е. Разработка методики диагностики профессиональной деформации учителя // Научный поиск. Вып. 3. Ярославль, 2002. С. 165–173.

Ахундов Р. А. Исследование двигательной активности (основных локомоций) учащихся начальной школы: Автореф. дис. ... канд. наук. М., 1970.

Базунова М. Е. Предприимчивость личности как социальный феномен: Автореф. дис. ... канд. наук. Екатеринбург, 2007.

Басова О. А. Деформация личностно-смысловой сферы топ-менеджера в зависимости от уровня персональной ответственности // Материалы IV Всероссийского съезда РПО. М., 2007. С. 83–84.

Батрак Г. Е. Аспекты, средства и методы формирования личности врача. Днепропетровск, 1969.

Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб., 2004.

Бендюков М. А., Саврилова Н. С., Соломин И. Л. Исследование особенностей системы отношений безработных к различным аспектам безработицы // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. Психолого-педагогические науки. СПб., 2007. № 8 (30). С. 31–46.

Берендеева М. Лень — это полезно. Курс выживания для «ленивцев». М., 2004.

Близнова В. В., Шевцов М. Н. Сопоставление психологических особенностей студентов университета и института культуры // Теоретические и прикладные исследования в психологии. Казань, 1977. С. 63–69.

Близнюк М. В., Безносова-Близнюк А. Г. Склонности к изучению наук и личность // Психология: итоги и перспективы (30 лет факультету психологии Санкт-Петербургского университета): Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1996. С. 58–59.

Богданова Д. А. Подростковая лень как индикатор психологической безопасности школьников // Ананьевские чтения – 2004: Тезисы научно-практической конфренции. СПб., 2004. С. 457–459.

Богорад И. В. Больной и врач. М., 1982.

Бодунов М. В. О соотношении активности со свойствами нервной системы // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты: Тезисы докладов. Пермь — М., 1975. С. 26–27.

Бойко В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб., 1999.

Бондаренко Т. И. // Советская Россия. 1987. № 302. С. 2.

Боровская Н. В. Дифференциально-психофизиологические факторы лени // Материалы IV съезда Российского общества психологов. М., 2007. Т. 1. С. 117.

Боровская Н. В. Психологические и психофизиологические предпосылки лености студентов: Автореф. дис. ... канд. наук. СПб., 2009.

Бызова В. М. Исследование индивидуальных характерологических особенностей учащихся педучилища и ПТУ // Проблемы инженерной психологии: Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Л., 1984. Ч. 1. С. 143–144.

Варваричева Я. И. Исследование связи прокрастинации, тревожности и IQ у школьников // Современная психология: от теории к практике: Материалы XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2008». Секция «Психология». М., 2008. Ч. I. С. 114 –117.

Варваричева Я. И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 121–130.

Васильев В. Л. Психологические основы организации труда следователя. Волгоград, 1976.

Веснина О. Общество анонимных трудоголиков // www. Newsinfo.ru

Виноградова Г. А. О деформации личности педагога профессией // Ананьевские чтения – 2001: Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. С. 248 –249.

Водопьянова Н. Е., Серебрякова А. Б., Старченкова Е. С. Синдром психического выгорания в управленческой деятельности // Вестник СПбГУ. Серия 6. 1997. Вып. 2 (№ 13).

Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. 2-е изд. СПб., 2009.

Воликова С. В., Холмогорова А. Б., Галкина А. М. Родительский перфекционизм — фактор развития эмоциональных нарушений у детей, обучающихся по усложненным программам // Вопросы психологии. 2006. № 5. С. 23–32.

Волков В. В. Некоторые результаты изучения профессиональной деформации личности следователя // Проблемы судебной психологии. М., 1971. С. 11–12.

Вяткин Б. А., Ротманова Н. В. Предприимчивость в структуре индивидуальности будущего специалиста и ее формирование в процессе обучения в вузе (На материале профессиональной подготовки психологов) // Фундаментальные исследования. 2008. № 8. С. 74–75.

Гайдар К. М. К вопросу диагностики исходной готовности первокурсников университета к овладению педагогической профессией // Психология учителя: Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 142–143.

Гаранян Н. Г. Перфекционизм и психические расстройства (Обзор) // Терапия психических расстройств. 2006. № 1.

Гаранян Н. Г., Андрусенко Д. А., Хломов И. Д. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации // Психологическая наука и образование. 2009. № 1. С. 72–81.

Гаранян Н., Холмогорова А., Юдеева Т. Перфекционизм, депрессия и тревога // Московский психотерапевтический журнал. 2001. № 4. С. 18–48.

Гаранян Н. Г., Юдеева Т. Ю. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации // Психологическая наука и образование. 2009. № 1.

Гаранян Н. Г., Юдеева Т. Ю. Структура перфекционизма у пациентов с депрессивными и тревожными расстройствами // Психологический журнал. 2009. № 6. С. 93–102.

Глязер Г. О мышлении в медицине. М., 1965.

Гоголева А. В. Аддиктивное поведение и его профилактика. М.—Воронеж, 2002.

Голубева Э. А. Способности и индивидуальность. М., 1993.

Гомелаури М. Л. Ролевое поведение и установка // Проблемы социальной психологии. Тбилиси, 1976. С. 42–46.

Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. М., 2006.

Грановская Р. М. Элементы практической психологии. Л., 1984.

Грачева И. И. Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюита и Г. Флетта // Психологический журнал. 2006. № 6. С. 73–81.

Грачева И. И. Уровень перфекционизма и содержание идеалов личности: Автореф. дис. ... канд. наук. М., 2006.

Дворцова Е. В., Литвиненко Е. В. Изучение профессиональной деформации сотрудников прокуратуры // Ананьевские чтения – 2007: Материалы научно-практической конференции. СПб., 2007. С. 440–442.

Девятовская И. О. Факторы, детерминирующие развитие выученной беспомощности менеджеров образования // Психология XXI века: Тезисы научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2005. С. 440–442.

Деев В., Смелов А. О некоторых формах и методах работы политорганов по анализу состояния соцзаконности // Партийно-политическая работа в органах внутренних дел. 1966. № 1. С. 23–29.

Демидова Т. Е. Профессиональная деформация работников социальной сферы в контексте организационной культуры // Вестник АмГУ. 2007. Вып. 42. С. 52–56.

Дудкин И. И. Факторы, обусловливающие пассивность. В кн.: Социальная пассивность: истоки и пути преодоления / Под ред. Ф. В. Цан Кай Си, В. С. Зиннатуллина и др. Владимир, 1991. С. 23.

Дулов А. В. Судебная психология. Минск, 1973.

Евлухина М. В. Профессиональная деформация личности сотрудников органов внутренних дел // Материалы Международной межвузовской конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 298–300.

Егоров А. Нейропсихологические паттерны аддиктивного поведения // Русский народный сервер против наркотиков // NarCom.ru

Егоров А. Ю. К вопросу о новых теоретических аспектах аддиктологии // Наркология и аддиктология / Под ред. В. Д. Менделевича. Казань, 2004. С. 80–88.

Егоров А. Ю. Нехимические зависимости. СПб., 2007.

Егоров А. Ю. Нехимические (поведенческие) аддикции (обзор) // Аддиктология. 2005. № 1. С. 65–77.

Еренкова Н. В. Этика труда среднего медицинского работника. Киев, 1987.

Звонников В. М., Пономаренко В. А., Цыварев В. И. К вопросу о психологическом отборе профессионалов // Психологический журнал. 1988. № 3. С. 93–101.

Зелигман М. Как научиться оптимизму. М., 1997.

Зуйкова Е. М., Ерусланова Р. И. Феминология: Учебное пособие. М., 2001.

Изюмова С. А. О специфических особенностях познавательных способностей школьников с различной дифференциацией обучения // Системное исследование индивидуальности. Пермь, 1991. С. 136–137.

Каверина Р. Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации // Вопросы психологии. 1978. № 4. С. 64–72.

Караванов Г. Г., Коршунов В. В. Индивидуально-психологические особенности личности врача-хирурга. Львов, 1974.

Климов Е. А. Путь в профессию. Л., 1974.

Кондратьева С. В. Понимание учителем личности учащегося // Вопросы психологии. 1980. № 5. С. 46–59.

Конечный Р., Боухал Н. Психология в медицине. М. — Прага, 1974.

Константинов А. Бандитский мир Петербурга. СПб., 1996.

Короленко Ц. П. Аддиктивное поведение. Общая характеристика и закономерности развития // Обозрение психиатрии и медицинской психологии. 1991. № 1. С. 8–15.

Короленко Ц. П. Работоголизм — респектабельная форма аддиктивного поведения // Обозрение психиатрии и медицинской психологии. 1993. № 1. С. 17–29.

Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В. Социодинамическая психиатрия. М.—Екатеринбург, 2000.

Корсунский Е. А. Развитие литературных способностей писателей-профессионалов в их школьные годы // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 19–27.

Корягина М. С. Личностные особенности студентов различных факультетов // Психология XXI века: Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 306–308.

Косороткина М. С. Понятие перфекционизма в современной психологии // Ананьевские чтения – 2009: Материалы научной конференции. СПб., 2009. Вып. 2. С. 267–271.

Котляров А. В. Другие наркотики, или Homo Addictus: Человек зависимый. М., 2006.

Котов Д. П., Шиханцев Г. П. Психология следователя. Воронеж, 1977.

Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. СПб., 2004.

Крылов Н. И. О склонностях и удовлетворенности избранной порофессией студентами вузов // Материалы III Всесоюзного съезда общества психологов СССР. М., 1968. Т. 3. С. 136–137.

Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии. 1985. № 1. С. 86–93.

Кукк В. Телевидение как наркотик // Смена. 2007. № 1. С. 36–39.

Кукк В. Трудоголизм: труд — наркотик и тирания долга // www.medlinks.ru

Ларских М. В., Ларских С. В. Тренинг коррекции дисфункционального перфекционизма // Научно-медицинский вестник Центрального Черноземья. 2009. № 35.

Лебедева Н. Т. Основы гигиенического нормирования общей двигательной активности младших школьников: Автореф. дис. ... д-ра наук. Минск, 1973.

Левин М. Лень — это миф. Развейте его! М., 2006.

Ледовская Н. М. Двигательная активность человека и гипокинезия. Новосибирск, 1972.

Лейтес Н. С. Склонность к труду как фактор одаренности // Известия АПН РСФСР. 1950. Вып. 25.

Лень работать? Это болезнь // www. smoney.ru

Либин А. В. Дифференциальная психология: на пути пересечения европейских, российских и американских традиций. М., 2000.

Лукьянова А. И. Лень как средство достижения удобства и покоя // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 171–173.

Люкин В. В. Исследование удовлетворенности трудом в связи с возрастными, половыми и личностными особенностями ИТР АТП // Индивидуальность человека: условия проявления и развития. Пермь, 1988. С. 85–86.

Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.

Мартынов А. А. Профессиональная деформация сотрудников милиции: Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии, кафедра социальной психологии, 1995.

Марченко Б. И. Изучение факторов риска профессиональной деформации личности городских медицинских работников // Материалы IV Российского съезда РПО. М., 2007. Т. 2. С. 293.

Матвеев В. Ф. Основы медицинской психологии, этики и деонтологии. М., 1984.

Международная классификация болезней (10-й пересмотр). Классификация психических и поведенческих расстройств. Клинические описания и указания по диагностике / Под ред. Ю. Л. Нуллера, С. Ю. Циркина. СПб., 1994.

Михайлова Е. Л. Лень в учебной деятельности студентов // Психология XXI века: Тезисы Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2005. С. 312–314.

Михайлова Е. Л. Ситуационные и личностные факторы лени: Автореф. дис. ... канд. наук. СПб., 2007.

Москаленко В. Д. Зависимость: семейная болезнь. М., 2008.

Москова М. В. Личностные факторы эмоциональной дезадаптации студентов: Автореф. дис. ... канд. наук. М., 2008.

Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. СПб., 2004.

Нарицын Н. Трудоголики, или Бегство в никуда // www.naritsyn.ru

Наумова Н. Ф., Слюсарянский М. А. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. Вып. 3. Л., 1970.

Небылицын В. Д. Темперамент // Психофизиологические исследования индивидуальных различий. М., 1976.

Никитченко Т. Г. Профессиональная деформация личности современного практикующего психолога // Материалы IV съезда Российского психологического общества. М., 2007. Т. 2. С. 381.

Новиков Б. Д. Психологические особенности возникновения профессиональной деформации сотрудников исправительно-трудовых учреждений: Автореф. дис. ... канд. наук. Тверь, 1993.

Ноженкина О. С. Профессиональная деформация учителя и педагогическая рефлексия // Вопросы психологии. 2009. № 2. С. 55–63.

Носов С. Д. Вопросы деонтологии в научно-исследовательской работе врача (размышления инфекциониста). М., 1975.

Омаров А. М. Предприимчивость руководителя. М., 1990.

Орел В. Е. Исследование феномена профессиональной деформации личности // Ежегодник Российского психологического общества.. М., 1996. Т. 2. Вып. 2

Орел В. Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность // Реферативный сборник избранных работ по грантам в области гуманитарных наук. Екатеринбург, 1999. С. 113–115.

Осницкий А. В. Особенности профессиональной деформации личности педагога // Ананьевские чтения – 2001: Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. С. 539–541.

Остапенко А. Л. Этика и деонтология среднего медицинского работника. Л., 1985.

Ошемкова Ю. С. Лень у молодых людей как следствие отсутствия экзистенциальной мотивации // Ананьевские чтения – 2004: Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 591–592.

Панова Е. М. Особенности агрессивности в процессе профессионализации педагогов: Автореф. дис. ... канд. наук. СПб., 2009.

Перре М., Бауман У. Клиническая психология. СПб., 2002.

Петраш М. Д. Синдром эмоционального выгорания медперсонала «скорой помощи» // Ананьевские чтения – 2003: Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2003. С. 156.

Пинчуков А. М. Успеваемость и типологические особенности проявления свойств нервной системы. // Оптимальное соотношение между умственной и физической деятельностью у студентов педагогических вузов. Л., 1976. С. 113–119.

Полезная лень. Жизнь в правильном ритме. СПб., 2002.

Понарядова Т. В. Лень: причины, признаки, преодоление. СПб., 1996.

Постнов В. В., Дереча В. А. Духовный поиск как вариант нехимической аддикции у больных алкоголизмом в ремиссии // Новые методы лечения и реабилитации в наркологии (заместительная терапия, психофармакотерапия, психотерапия): Сб. материалов международной конференции. Казань, 2004. С. 287–291.

Психологический словарь. М., 1983.

Психология: Учебник для технических вузов. СПб., 2000.

Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. М., 1998.

Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85–95.

Ротманова Н. В. Предприимчивость в структуре интегральной индивидуальности // Энциклопедия гуманитарных наук. 2005. № 3. С. 215.

Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел. М., 1989. С. 75.

Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. М., 1946.

Руководство по аддиктологии / Под ред. В. Д. Менделевича. СПб., 2007.

Русалов В. М. О взаимоотношении свойств темперамента и эффективности индивидуальной и совместной деятельности // Психологический журнал. 1982. № 6. С. 50–59.

Сарториус Т. Д. Опыт экспериментального изучения взаимодействия лиц с типологическими различиями при решении мыслительных задач // Исследование роли индивидуально-типологических различий и вопросы педагогической психологии. Алма-Ата, 1975. С. 32–35.

Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л., 1987.

Серавин А. И., Фирсова И. А. Сравнительное исследование студентов первого курса СПбГУ // Психология XXI века: Материалы международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 78–79.

Сергеева С. В., Чернявская Н. А. Опыт экспериментального изучения парного взаимодействия в связи с типологическими различиями по подвижности // Исследование роли индивидуально-типологических различий и вопросы педагогической психологии. Алма-Ата, 1975. С. 17–19.

Сидоров Е. А. Повышение двигательной активности школьников на уроках физической культуры с учетом педагогических и психологических факторов: Автореф. дис. ... канд. наук. Л., 1984.

Смальников В. Г., Левитан М. И. Предприимчивость и риск: опыт, проблемы // Социально-политический журнал. 1993. № 7. С. 101–109.

Смольняков А. И., Федоренко Е. Г. Врачебная этика. Киев, 1976.

Смулевич А. Б., Волель Б. А., Романов Д. В. Постаддиктивная ипохондрия как проявление динамики расстройств личности // Психические расстройства в общей медицине. 2008. № 2. С. 4–11.

Соколова Е. Т., Чечельницкая Е. П. Психология нарциссизма. М., 2001.

Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб., 2005.

Старченкова Е. С. Психологические факторы профессионального выгорания (на примере деятельности торгового агента): Автореф. дис. ... канд. наук. СПб., 2002.

Старшенбаум Г. В. Аддиктология: психология и психотерапия зависимостей. М., 2006.

Степанов В. Г. Психология трудных школьников. М., 1997.

Степанов С. С. Популярная психологическая энциклопедия. М., 2005.

Степанов С. С. Психологический словарь для родителей. М., 1996.

Сук И. С. Врач как личность. М., 1984.

Ташлыков В. А. Психология лечебного процесса. М., 1964.

Теплов Б. М. Психология: Учебник. М., 1954.

Теплов Б. М. Способности и одаренность // Ученые записки ГосНИИ психологии. Т. 2. М., 1941.

Трунов Д. О профессиональной деформации практического психолога // Психологическая газета. 1988. № 1. С. 12–13.

Усков А. Неистребимая аддикция к жизни // Психология и лечение зависимого поведения. М., 2000. С. 3–4.

Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб., 2001.

Фетискин Н. П. Баланс нервных процессов и индивидуальные различия в двигательной активности // Психофизиология. Л., 1979.

Фетискин Н. П. Системное исследование монотонии в профессиональной деятельности: Автореф. дис. ... д-ра наук. СПб., 1993.

Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6.

Харди И. Врач, сестра, больной. Психология работы с больными. Будапешт, 1988.

Хэнел Т. Депрессия, или Жизнь с дамой в темном. СПб., 2009.

Чеберко Е. Ф. Предприимчивость как фактор обновления общества. Л., 1991.

Черницкая Е. Е. Психологический профиль эффективного руководителя в условиях социально-экономической нестабильности: Автореф. дис. ... канд. наук. Спб., 2011.

Чернышев Н. А. О стереотипах профессионального сознания работников органов внутренних дел // Юридическая психология: Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 78–79.

Черняева С. А., Унгурян Г. В. Профдеформация и психологическая поддержка работников тюрьмы // Ананьевские чтения – 2004: Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 579–582.

Чигиринская Н. В. Становление у старшеклассников предприимчивости как качества личности: Автореф. дис. ... канд. наук. Волгоград, 1995.

Чигиринская Н. В., Чигиринский Ю. Л. Возможность формирования у учащихся основ предприимчивости как качества личности // Педагогические системы в школе и вузе: технологии и управление: Тезисы докладов научной конференции 25–28 мая 1993 года. Волгоград, 1993. С. 112–114.

Чигиринская Н. В., Школьник Г. И. Формирование у старшеклассников предприимчивости, как новая задача профориентации // Профориентация учащейся молодежи: Тезисы докладов. Чебоксары, 1994. С. 38–39.

Чусов Ю. Н., Сковородко В. А. Опыт изучения двигательной активности человека // Теория и практика физической культуры. 1976. № 6. С. 30–33.

Циринг Д. А. Личностная беспомощность и самостоятельность как полярные комплексные характеристики личности // Материалы IV съезда Российского психологического общества. М., 2007. Т. 3. С. 311.

Циринг Д. А. Психология выученной беспомощности: Учебное пособие. М., 2005.

Циринг Д. А. Семья как фактор формирования личностной беспомощности у детей // Вопросы психологии. 2009. № 1. С. 22–31.

Циринг Д. А., Сальева С. А. Влияние детско-родительских отношений на формирование беспомощности у детей // Материалы III Международной научной конференции «Психологические проблемы современной семьи». М., 2007. Ч. 2. С. 398–403.

Шатохин А. И. Может быть, я неправ? // Советская милиция. 1987. № 7. С. 16–17.

Шептицкий Д. М. Исследование двигательной активности основных локомоций дошкольников 5–7 лет: Автореф. дис. ... канд. наук. М., 1972.

Шибко Е. Л. Особенности механизмов психологических защит у студентов с ургентной зависимостью // Адаптация к профессиональной деятельности как психолого-педагогическая проблема: методологические основания, пути и способы решения: Материалы II Международной научно-практической конференции. Барановичи, 2002. Ч. 1. С. 105–108.

Шибко Е. Л. Особенности внешних и внутренних механизмов психологических защит лиц с ургентной зависимостью // Сб. научных статей по материалам Международного научно-образовательного форума «Европа-2002». Минск, 2003. С. 481–485.

Шибко Е. Л. Ургентная аддикция как форма аддиктивного поведения личности // Психологический журнал (Белоруссия). 2006. № 3.

Шибко Е. Л. Типология стилей саморегуляции произвольной активности у лиц с ургентной аддикцией // Философия и социологические науки. Минск, 2007. № 1. С. 71–75.

Шибко Е. Л. Саморегуляция произвольной активности лиц с ургентной аддикцией: Автореф. дис. ... канд. наук. Минск, 2008.

Шибко О. Л. Проблема диагностики ургентной зависимости // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов и аспирантов. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003, с. 333–335.

Щукин М. Р. Учет особенностей самооценок при формировании индивидуального стиля трудовой деятельности // Проблемы интегрального исследования индивидуальности. Пермь, 1981. С. 97–109.

Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб., 2003.

Шухова Н. Школьный тайм-менеджмент: Методическое пособие. Новосибирск, 1996.

Юдеева Т. Ю. Феноменология перфекционизма в современных клинико-психологических исследованиях // Материалы конференции «Аффективные и шизоаффективные расстройства». М., 2003. С. 184.

Юдеева Т. Ю. Перфекционизм в структуре разных личностных типов // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. Аспирантские тетради. СПб., 2007. № 20 (49). С. 409–411.

Юдеева Т. Ю. Перфекционизм как личностный фактор депрессивных и тревожных расстройств: Автореф. дис. ... канд. наук. М., 2007.

Юдчиц Ю. А. К проблеме профессиональной деформации // Журнал практического психолога. 1998. № 7. С. 35–43.

Юрченко Е. В. Содержание и методы преодоления деформации учителя в работе педагога-психолога: Автореф. дис. ... канд. наук. Екатеринбург, 2000.

Якиманская И. С., Воробьева В. В. Психология лени: постановка проблемы // Библиотека Svitk.ru

Якимова Т. В. Феномен познавательной аддикции в развитии интеллектуально одаренных подростков // Журнал практической психологии и психоанализа. 2009. № 3.

Ясная В. А., Ениколопов С. Н. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы // Вопросы психологии. 2007. № 4. С. 157 –168.

Abramson L. Y., Seligman M. E. P., Teasdale J. D. Learned helplessness in humans // Journal of Abnormal Psychology, 1978, v. 87, p. 49–74.

Adams J., Kirkby R. J. Excessive exercise as an addiction: A review // Addiction Research and Theory, 2002, v. 10, N 5, p. 415–437.

Adderholdt M. R. The effects of perfectionism upon the self concepts of undergraduate women atthe University of Georgia. Doctoral dissertation, University of Georgia, 1979.

Adderholt-Elliott M. Perfectionism: What's bad about being too good? Free Spirit Publishing, 1987.

Adderholt-Elliott M. Perfectionism & underachievement // Gifted Child Today, 1989, v. 13, p. 19–21.

Adderholt-Elliott M. A comparison of the «stress seeker» and the perfectionist. Gifted Child Today, 1990, v.13, p. 50–51.

Adkins K., Parker W. Perfectionism and suicidal preoccupation // Journal of Pers., 1996, № 3, p. 536–546.

Aidman E. V., Woollard S. The influence of self-reported exercise addiction on acute emotional and physiological responses to brief exercise deprivation // Psychology of Sport and Exercise, 2003, v. 4, p. 225–236.

Aitken M. E. A personality profile of the college student procrastinator // Dissertation Abstracts International, 1982, v. 43, p. 722.

Anshel M. H, Eom Han-Joo. Exploring the Dimensions of Perfectionism in Sport. [Peer Reviewed Journal] International Journal of Sport Psychology, vol 34(3), Jul-Sep 2003, p. 255–271.

Antony M., Swinson R. When perfect isn't good enough: strategies to cope with perfectionism. New York: Avon Books, 1998.

Antony M., Purdon C., Huta V., Swinson R. Dimensions of perfectionism across the anxiety disorders // Behav. Research and Therapy, 1998, v. 36, p. 1143–1154.

Arnold R., Avants S. K., Margolin A., Marcotte D. Patient attitudes concerning the inclusion of spirituality into addiction treatment // Journal of Substit. Abuse Treatment, 2002, Dec., v. 23, N 4, p. 319–326.

Arthur N. Perfectionism, standards for academic achievement, and emotional distress inpost-secondary students. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, 1995.

Aziz S., Cunningham J. Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. Gender in Management: An International Journal, 2008, v. 23, Issue 8, p. 553–566.

Aziz S., Zickar M. J. A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome // Journal of Occupational Health Psychology, 2006, v. 11, N. 1, p. 52–62.

Baekeland P. Exercise deprivation// Arch. Gen. Psychiatry, 1970, v. 22, p. 365–369.

Bamber D. J., Cockerill I. M., Rodgers S., Carroll D. «Its exercise or nothing»: a qualitative analysis of exercise dependence // British Journal of Sports Medicine, 2000, v. 34, p. 423–430.

Bamber D. J., Cockerill I. M., Rodgers S., Carroll D. Diagnostic criteria for exercise dependence in women // British Journal of Sports Medizine, 2003, v. 37, p. 393–400.

Barrett M. E. Wat Thamkrabok: a Buddhist drug rehabilitation program in Thailand // Subst. Use Misuse, 1997, Mar., v. 32, N 4, p. 435–459.

Barrow J., Moore C. Group interventions with perfectionistic thinking // Personnel and quidance Journal, 1983, v. 61, p. 612–615.

Bartenwerfer H. Uber die Auswirkungen einformiger Arbeitsvorgange. Untersuchungen zum Monotonieproblem. Marburg, 1957.

Bartram D., Dale H. The Eysenck Personality Inventory as a selection test for military pilots // J. of Occupational Psychology, 1982, v. 55, p. 287–296.

Baruch G.K., Barnett R. Role Quality, multiple role involment and psychological well-being in miflife women // Journal of Personality and Social Psychology, 1986, v. 51, p. 578–585.

Blankstein K., Dunkley D. Evaluative concerns, self-critical and personal standarts perfectionism: A structural equation modeling strategy // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, resrarch and treatment. Washington: American Psichological Association, 2002, p. 285–317.

Barrow J. C., Moore C. A. Group interventions with perfectionistic thinking // The Personnel and Guidance Journal, 1983, p. 612–615.

Baumeister R. Suicide as escape from self // Psychological Review, 1990, v. 97, p. 90–113.

Beck J. Cognitive vulnerability to depression // WPA bulletin on Depression, 1997, v. 4, N 14, p. 3–5.

Bengston U. L., Treas J. The changing family context of mental health and aging // J. E. Birren, B. Sloane (eds.). Handbook of Mental Health and Aging. NY.: Prentice Hall, 1980.

Benson A. Ed. I shop, therefore, I am. NY., Jason Aronson Inc, Northvale, 2000.

Bilsbury C., Tang M., Bilsbury J. The phenomenology of perfectionism: «Yumpity» // Revue Journal Canadienne de Psychiatrie, 2001, v. 46 (9), Oct., p. 863–864.

Blatt S. The differential effect of psychotherapy and psychoanalysis on anaclitic and introjective patients: The Menniger Psychotherapy Research Project Revisited // Journal American Psychoanalytic Association., 1992, v. 40, p.691–724.

Blatt S. The destructiveness of perfectionism. Implication for the treatment of depression // Americ. Psychologist, 1995, v. 50, N 12, p. 1003–1020.

Blatt S., Quinlan D., Chevron E. Dependency and self-criticism: psychological dimensions of depression // Journal of Consult. and Clin. Psychology, 1982, v. 50, p. 113–124.

Blatt S., Quinlan D., Pilkonis P., Shea T. Impact of perfectionism and need for approval on the brief treatment of depression: The National Institute of Mental Health Treatment of Depression Collaborative Research Program Revisited // Journal of Consult. and Clin. Psychology, 1995, v. 63, N 1, p. 125–132.

Blunt P. Personality characteristics of a group of white South African managers // International Journal of Psychology, 1978, v. 13, p. 139–146.

Bonebright S., Clay D., Ankenman R. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction and purpose of life // J. Counseling Psychology, 2000, v. 47. N 4, p. 469–477.

Bransky P. S. Academic perfectionism in intellectually gifted adolescents: The roles ofatribution, response to failure, and irrational beliefs. Doctoral dissertation, University of Kansas, 1990.

Broday S. F. A shortened version of the Burns Perfectionistism Scale. Psychological Reports, 1988, v. 62, p. 70.

Broday S. F. Perfectionism and Millon basic personality patterns. Psychological Reports, 1988, v. 63, p. 791–794.

Broday S. F. A short term group for perfectionists // Journal of College Student Develoopment, 1989, v. 30, p. 183–184.

Brophy J., Rohrkemper M. Teacher strategies for coping with perfectionistic students. Research Series, 1989, N 198, East Lansing: Michigan State University, Institute for Researchon Teaching. Ericdocument: ED311101.

Brown G., Beck A. Dysfunctional attitudes, perfectionism and the models of vulnerability to depression // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington: Amer. Psychol. Association, 2002, p. 231–253.

Brownlow S., Reasinger R. D. Putting off until tomorrow what is better done today: academic procrastination as a function of motivation toward college work // Journal of Social Behavior and Personality, 2000, v. 15 (5), p. 15–34.

Bunk B., Shaufeli W. Professional Burnout: A perspective from sotial comparison theory // Professional Burnout. NY., 1993.

Burcke R.J. Workaholism, self-esteem, and motives for money // Psychol. Rep., 2004, Apr., v. 94, N 2, p. 457–463.

Burcke R., Burgess Z., Oberklaid F. Workaholism and divorce among Australian psychologists // Psychol. Rep., 2003, Aug., v. 93, N 1, p. 91–92.

B risch M. Das Burnout-Syndrom. – Theorie der inneren Ersch pfung. Berlin, Springer Verlag, 1989.

Burka J. B., Yuen L. M. Procrastination: why you do it, what to do about it? Reading, MA: Addison-Whesley, 2008.

Burke R.J., Koyuncu M., Fiksenbaum L. Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey // Cross Cultural Management: An International Journal, 2008, v. 15, Issue 4, p. 353–366.

Burke R.J., Matthiesen S., Pallesen S. Personality correlates of workaholism// Personality and Individual Differences, 2006, v. 40, p. 1223–1233.

Burns D. Feeling good: A new mood therapy. NY., Signet, 1980.

Burns D. The perfectionists script for self-sefeat // Psychology Taday, 1980, p. 34–51.

Burns D..The spouse who is a perfectionist // Medical aspects of human sexuality, 1983, v. 17, p. 219–230.

Burns D. D. (1983). The spouse who is a perfectionist. Medical Aspects of Human Sexuality, 1983, v. 17, p. 219–230.

Burns M. O., Seligman M. E. P. Explanatory style across the lifespan: Evidence for stability over 52 years // Journal of Personality and Social Psychology, 1989, v. 56, p. 471–477.

Buunk B., Schaufeli W. Professional Burnout: A Perspective from social comparison theory // Professional Burnout. NY., 1993.

Carrier C. La pratique sportive intensive en tant que conduite addictive // Nervure, 1993, v. VI, p. 51–58.

Chan D. W. Positive and negative perfectionism among Chinese gifted students in Hong Kong: Their relationships to general self-efficacy and subjective well-being // Journal of the Education for the Gifted, 2007, v. 31, p. 77–102.

Choules M.J. (1989). Perfectionism as it relates to depression through a research instrument. Doctoral dissertation, Brigham Young University, 1989.

Chow Grace Sin-Yee. The cultural context of perfectionism and psychological outcome: Investigating a stress-mediated model with Asian American and European American students. [Dissertation Abstract] Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences & Engineering, v. 63(10-B), 2003, 4893, US: Univ Microfilms International.

Cogan N., Brown R. Metamotivational dominance, states and injuries in risk and safe sports // Personality and Individual Differences, 1999, v. 27, p. 503–518.

Cohen M. Remaining single into midlife: An investigation of early family relationships, traumatic experiences, idealism/perfectionism, and fear of loss. Doctoral dissertation, The California School of Professional Psychology, Berkeley, 1989.

Cooper R., Payne R. Extraversion and some aspects of work behavior // Personnel Psychology, 1967, v. 20, p. 45–47.

Cox B.J., Enns M. W. Relative Stability of Dimensions of Perfectionism in Depression // Canadian Journal of Behav. Science, 2003, v. 35 (2), p. 124–132.

Davis C. Exercise abuse // International Journal of Sport Psychology, 2000, v. 31, N 2, p. 278–289.

Delisle J. R. The gifted adolescent at risk: strategies and resources for suicide prevention in gifted youth // Journal of Education and the Gifted, 1990, v. 13, p. 212–228.

Diaz-Morales J., Cohen J., Ferrari J. R. An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination // Personal and Individual Differences, 2008, v. 45 (6), p. 554–558.

Diaz-Morales J., Ferrari J. R. Procrastination: Different time orientations reflect different motives // Journal of research in Personality, 2007, v. 41 (3), p. 707–714.

Dierendonck D. V., Shaufeli W. B., Sixma H.J. Burnout among general practitioners: a perspective from equite theory // Journal of Social and Clinical Psychology, 1994, v. 13 (1).

Douglas E.J., Morris R.J. Workaholic, or just hard worker? Career Development International, 2006, v. 11. Issue 5, p. 394–417.

Draeger J., Yates A., Crowell D. The Obligatory Exerciser. Assessing an Overcommitment to Exercise // The Pysician and Sportsmedicine, 2005, v. 33, N 6.

Dunkley D. M. The relation between perfectionism and distress: Daily stress, coping, and perceived social support as mediators and moderators. [Dissertation Abstract] Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences & Engineering, v. 64(1-B), 2003, 415, US: Univ Microfilms International.

Eaton W. O., Yu A. P. Are sex differences in child motor activity level a function of sex differences in maturational status? // Child development, 1989, v. 60, p. 1005–1011.

Ekerdt D. Why the notion persists that retirement harms the health // The Gerontologist, 1987, v. 27, p. 454–457.

Ellis A., Knaus W.J. Overcoming procrastination. NY.: Signet Books, 1977.

Ellis T., Ratliff K. Cognitive characteristics of suicidal and nonsuicidal psychiatric inpatients // Cognitive therapy and research, 1986, v. 10, p. 625–634.

Enns M., Cox B. The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington, DC: Amer. Psychol. Assoc., 1995, p. 33–62.

Enns M., Cox B. Perfectionism and depression symptom severity in major depressive disorder// Behavior Research Therapy, 1999, v. 37, p. 783–794.

Enns M., Cox B. The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis // G. L. Flett, P. L. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington: Amer. Psychol. Assoc., 2002, p. 33–62.

Enzmann D., Kleiber D. Stress and Burnout in psycho-social Professions. Heidelberg: Asanger, 1989.

Enzmann D., Schaufeli W. B., Janssen P., Rozeman A. Dimensionality and validity of the Burnout Measure // Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1998, v. 71, Issue 4.

Estok P.J., Rudy B. Physical, psychosocial, menstrual changes/risks, and addiction in the female marathon and nonmarathon runner// Health Care for Women International, 1996, v. 7, p. 187–202.

Eysenk H.J. Biological aspects of personality. London, 1965.

Eysenk H.J., Eysenk S. R. Personality structure and measurement. Routlege and Kegan Paul. London, 1969.

Fagerstrom K., Lisper H. Effects of listening to car radio, experience and personality of the driver on subsidiary reaction time and heart rate in a long-term driving task // R. Michael (ed.). Vigilance. NY., 1977.

Fassel D. Working ourselves to death: The high costs of workaholism and the rewards of recovery. London: Thorsons, 1992.

Faust V. Das Burnout-Syndrom // Hospitalis, 2005, v. 75 (2), p. 59–64.

Ferrary J. R., Barnes K., Steel P. Life regrets by avoidant and arousal procrastinators: Why put off today what you will regret tomorrow? // Journal of Individual Differeces, 2009, v. 30 (3), p. 163–168.

Ferrary J. R., Johnson J. L., McCown W. G. Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment. NY.: Plenium Press, 1995.

Ferrary J. R., Pychyl T. A. The scientific study of procrastination: where have we been and where are we going? // Journal of Social Behavior and Personality, 2000, v. 15 (5), p. 7–8.

Fincham F. D., Hokoda A., Sanders R. Learned helpessness, test anxiety, and academic achievement: a longitudinal analysis // Child development, 1989, v. 60, p. 138–145.

Firth G.H., Mims A. Burnout among special education paraprofessionals // Theaching Exceptional Children, 1985, v. 17.

Flechtner G. Uber die Monotonie // Untersuchungen Psychol., Philos., Padagog., 1937, v. 12.

Flett G. L, Besser A., Davis R. A., Hewitt P. L. Dimensions of Perfectionism, Unconditional Self-Acceptance, and Depression. [Peer Reviewed Journal] Journal of Rational-Emotive & Cognitive Behavior Therapy, v. 21(2) Sum. 2003, p. 119–138.

Flett G. L., Blankenstein K. R., Hewitt P. L., Koledin S. Components of perfectionism and procrastination in college students // Journal of Social Behavior and Personality, 1992, v. 20, p. 85–94.

Flett G. L., Hewitt R. L. Perfectionism and maladjustmen: An overview of theoretical, definitional and treatment issues // G. L. Flett, P. L. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington: Amer. Psychol. Assoc., 2002, p. 5–31.

Flett G. L., Hewitt R. L., Blankstein K. R. The perfectionism cognitions inventory: reliability, validity, and association with depression. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, San Francisco, 1991.

Flett G. L., Hewitt R. L., Blankstein K. R., Koledin S. Dimensions of perfectionism and irrational thinking // Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 1991, v. 9 (3), p. 185–201.

Flett G. L., Hewitt R. L., Blankstein K. R., O'Brien S. Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem // Journal of Personality and Individual Differences, 1991, v. 12, p. 61–68.

Flett G. L., Hewitt P. L., DeRosa T. Dimensions of perfectionism, psychosocial adjustment, and social skills // Personality and Individual Differences, 1996, v. 20 (2), p. 143–150.

Flett G. L., Hewitt P. L., Dyck D. G. Self-oriented perfectionism, neurotism and anxiety // Person. and Individ. Therapy, 1994, v. 12 (3), p. 163–179.

Flett G. L., Hewitt P. L., Edinger E., Norton R., Flynn C. Perfectionism in chronic and state symptoms of depression // Canadian Journal of Behavior Scientific, 1998, v. 30, N 4, p. 234–242.

Flett G. L., Russo F. A., Hewitt P. L. Dimensions of perfectionism and constructive thinking as a coping response // Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 1994, v. 12 (3), p. 163–179.

Flett G. L., Sawatzky D. L., Hewitt P. L. Dimensions of perfectionism and goal commitment: A further comparison of two perfectionism measures // Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 1995, v. 17 (2), p. 111–124.

Franken I. H. A., Zijlstra C., Muris P. Are nonpharmacological induced rewards related to anhedonia? A study among skydivers // Progress in neuro-psychopharmacology and Biological Psychiatry, 2006, v. 30, p. 297–300.

Freunderberger H. J. Staff burnout // Journal of Social Issues, 1974, v. 30 (1).

Friedman M., Rosenmann R. Type a behavior and your heart. NY., 1974.

Frost R., Heinberg R., Holt C., Mattia J., Neubauer A. A comparison of two measures of perfectionism // Pers. Individ. Differences, 1993, v. 14, p. 119–126.

Frost R. O., Marten P. A. Perfectionism and evaluative threat // Cognitive Therapy and Research, 1990, v. 14, p. 559–572.

Frost R. O., Marten P., Lahart C., Rosenblate R. The dimensions of perfectionism // Cognitive Therapy & Research, 1990, v. 14, p. 449–468.

Frost R. O., Di Bartolo P. Perfectionism, anxiety and obsessive-compulsive disorder // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington: Amer. Psychol. Association, 2002, p. 341–373.

Frost R. O. et al. Reaction to mistakes among subjects high and low in perfectionistic concern over mistakes // Cognitive Therapy and Research, 1995, v. 19, p. 195–205.

Furnham A. Personality at work. London: Routledge, 1992.

Furnham A., Coveney R. Personality and customer servis // Psychological Reports, 1996, v. 79, p. 675–681.

Furnham A., Miller T. Personality, absenteeism and productivity // Personality and Individual Differences, 1997, v. 23, p. 705–708.

Furnham A., Zacherl M. Personality and job satisfaction // Personality and Individual Differences, 1986, v. 7, p. 453–455.

Furst D. M., Germone K. Negative addiction in male and female runners and exercisers // Perceptual and Motor Skills, 1993, Aug., v. 77, N 1, p. 192–194.

Gabris G. T., Ihrk D. M. Does performance appraisal contribute to heightened levels of employe burnout // Public personnel management, 2001, v. 3, Issue 2.

Gallo W. T., Bradley E. H., Siegel M., Kasla S. V. Health effects of involuntary job loss among older workers: findings from the health and retirement survey // Journal of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 2000, v. 55; p. 131–140.

Garman J. F., Hayduk D. M., Crider D. A., Hodel M. M. Occurrence of exercise dependence in a college-aged population // Journal of Americ. Coll. Health, 2004, v. 52, N 5, p. 221–228.

Gilman R., Ashby J. S. A first study of perfectionism and multidimensional life satisfaction among adolescents. [Journal Article] Journal of Early Adolescence, v. 23(2), may, 2003, p. 218–235.

Golembiewski R. T., Boudreau R. A. Estimates of burnout in public agencies // Administration Review, 1998, v. 58, Issue 1.

Golembiewski R. T., Munzenrider R. Efficacy of three versions of one burnout measure: MBI as total score, sub-scale scores, or phases? // Journal of Health and Human Resources Administration, 1981.

Gowan M. A., Riordan C. M., Gatewood R. D. Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing // Journal of Applied Psychology, 1999, v. 81, p. 75–86.

Gray J. Causal theories of personality and how to test them // J. Royce (ed.). Multivariate analysis and psychological theory. NY., 1973.

Greenspun T. «Healthy perfectionism» in an oxymoron! // Journal of Second. Gifted Education, 2000, v. XI, N 4, p. 197–208.

Griffiths M. D. Behavioural addiction: an issue for everybody? // Journal of Workplace Learning, 1996, v. 8, N 3, p. 19–25.

Griffiths M. D. Exercise addiction: a case study // Addiction Research, 1997, v. 5, N 2, p. 161–168.

Griffiths M. D. Workaholism is still a useful construct // Addiction Research and Theory, 2005, v. 13, N 2, p. 97–100.

Griffiths M. D., Szabo A., Terry A. The Exercise Addiction Inventory: A quick and easy screening tool for health practitioners // British Journal of Sports Medicine, 2005, v. 39, N 6, p. 30.

Grzegorek J. L. Perfectionists' cognitive and affective reactions to self-relevant evaluative feedback. [Dissertation Abstract] Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences & Engineering, v. 63(9-B), 2003, 4407, US: Univ Microfilms International.

Habke M., Flynn C. Interpersonal aspects of trait perfectionism // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington: Americ. Psychol. Association, 2002, p. 151–181.

Habke M., Hewitt P., Flett G. Perfectionism and sexual satisfaction in intimate relationships // Journal of Psychopathology and Behav. Assessment, 1999, v. 21, N 3, p. 307–322.

Halgin R. P., Leahy P. M. Understanding and treating perfectionistic college students // Journal of Counseling and Development, 1989, v. 68, p. 222–225.

Hamachek D. E. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism // Psychology, 1978, v. 15, p. 27–33.

Hamilton T. K., Schweitzer R. D. The cost of being perfect: perfectionism and suicide ideation in university students // Australian and New Zealand Journal of Psychiatry, 2000, v. 34.

Hanusa B. H., Shulz R. Attributional mediators of learned helplessness // Journal of Personal and Social Psychology, 1977, p. 35.

Harriott J., Ferrary J. R. Prevalence of procrastination among samples of adults // Psychological Report, 1996, v. 78 (2), p. 611–616.

Hatcher A. S. From one addiction to another: life after alcohol and drug abuse // Nurse Pract., 1989, v. 14, N 11, p. 13–14, 16–17, 20.

Hausenblas H. A., Downs D. S. Exercise dependence: a systematic review// Psychology of Sport and Exercise, 2002, v. 3, p. 89–123.

Heaney C. A., Israel B. A., House J. S. Chronic job insecurity among automobile workers // Social Science and Medicine, 1994, v. 38, p. 1431–1437.

Heise R. G., Steitz J. A. Religious perfectionism versus spiritual growth // Counselingand Values, 1991, v. 36, p. 11–18.

Hewitt P. L. (1989). Validation of a measure of perfectionism // Journal of Personality Assessment, 1989, v. 53, p. 133–144.

Hewitt P. L., Dyck D. G. Perfectionism, stress and vulnerability to depression // Cognitive Therapy and Research, 1986, v. 10, p. 137–142.

Hewitt P., Flett G. The Multidimensional Perfectionism Scale: Development and validation // Canad. Psychol., 1989, v. 30, p. 103–109.

Hewitt P., Flett G. Perfectionism and depression: a multidimensional study // Journal of Soc. Behavior Pers., 1990, v. 5, N 5, p. 423–438.

Hewitt P. L., Flett G. L. Dimensions of perfectionism in unipolar depression // Journal of Abnormal Psychology, 1991, v. 100, p. 98–101.

Hewitt P. L., Flett G. L Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology // Journal of Personality and Social Psychology, 1991, v. 60, p. 456–70.

Hewitt P., Flett G. Perfectionism and suicide potential // British Journal of Clinical Psychology, 1992, v. 31, p. 181–190.

Hewitt P., Flett G. Dimension of perfectionism, daily stress and depression: A test of the specific vulnerability hypothesis // Journal of Abnormal Psychology, 1993, v. 102 (1), p. 58–65.

Hewitt P., Flett G. Perfectionism and stress process in psychopathology // Perfectionism: Theory, research and Treatment / G. Flett, P. Hewitt (ed.). Washington, 2002.

Hewitt P. L., Flett G. L., Blankstein K. R. Perfectionism and neuroticism in psychiatric patients and college students // Personality and Individual Differences, 1991, v. 12, p. 273–279.

Hewitt P. L., Flett G. L., Blankstein K. R., O'Brien S. Perfectionism and learned helplessness in depression and self-esteem // Personality and Individual Differences, 1991, v. 12, p. 61–68.

Hewitt P. L., Flett G. L., Donovan C. Perfectionism and suicide potential // British Journal of Clinical Psychology, 1992, v. 31, p. 181–190.

Hewitt P. L., Flett G. L., Edinger E. Perfectionism and depression: Longitudinal assessment of a specific vulnerability hypothesis // Journal of Abnormal Psychology, 1996, v. 105, N 2, p. 276–280.

Hewitt P. L., Flett G., Mikail S. Perfectionism and relationship adjustment in pain patients and their spouses // Journal of Family Psychology, 1995, v. 9, p. 335–347.

Hewitt P. L., Flett G. L., Turnbull-Donovan W. Perfectionism and Suicide Potential // British Journal of Clinical Psychology, 1992, v. 9, p. 181–190.

Hewitt P. L., Flett G. L., Turnbull-Donovan W., Mikail S. F. The multidimensional perfectionism scale: reliability, validity and psychometric properties in psychiatric samples // Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1991, v. 3, p. 464–468.

Hewitt P. L., Mittelstardt W. M., Flett G. L. Selforiented perfectionism and generalized performance importance in depression // Individual Psychology, 1990, v. 46, p. 67–73.

Hewitt P. L., Mittelstardt W. M., Woller R. Validation of a measure of perfectionism // Journal of Personality Assessment, 1989, v. 53, p. 133–144.

Hewitt P. L., Newton J., Flett G. L., Callander L. Perfectionism and suicide ideation in adolescent psychiatric patients // Journal of Abnormal Child Psychology, 1997, v. 25, N 2, p. 95–101.

Hill R., McIntire K., Bacharah V. Perfectionism and the Big Five factors // Journal of Behav. And Personality, 1997, v. 12, N 3, p. 257–270.

Hill R., Zrull M., Turlington S. Perfectionism and interpersonal problems // Journal of Personality Assessment, 1997, v. 69, p. 81–103.

Hiroto D. S. Locus of control and learned helplessness // Journal of Experimental Psycholoogy, 1974, v. 102, p. 1280–1300.

Holland J. L. Exploration of a theory of vocational choice and achivement: II. A four-year prediction study // Psychological Reports, 1963, v. 12, p. 547–594.

Hollender M. Perfectionism // Comprehensive Psychiatry, 1965, v. 6, p. 94–103.

Hollender M. H. Perfectionism, a neglected personality-trait // Journal of Clinical Psychiatry, 1978, v. 39, p. 384.

Hsin Chun Chu A., Nam Choi J. Rethinkingt procrastination: Positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance // Journal of Social Psychology, 2005, v. 145 (3), p. 245–264.

Human helplessness:theory and application / J. Garber, M. Seligman (eds.). Academic Press, 1980.

Hurst R., Hale B., Smith D., Collins D. Exercise dependence, social physique anxiety, and social support in experienced and inexperienced bodybuilders and weightlifters // British Journal of Sports Medicine, 2000, v. 34, N 6, p. 431–435.

Jackson T., Weiss K. E., Lundquist J. J., Hooper D. The impact of hope, procrastination and social activity on academic performance of midwestern college student // Education, 2003, v. 124 (2), p. 310–320.

Jones J. Telling the right patient // British medical J., 1961, v. 263, N 6266, p. 291–292.

Kachgal M. M., Hansen L. S., Nutter K. J. Academic procrastination prevention/intervention: Strategies and recommendation // Journal of Developmental Education, 2001, v. 25, p. 14–24.

Kanter R. Men and women of the corporation. NY.: Basic Books, 1977.

Kyjers G. J., Schaufeli W. B., Le Blanc P. M. et al. Performance and burnout in intensive care units // Work and stress, 1995, v. 9 (4).

Killinger B. Workaholics, the respectable addicts. East Roseville: Simon and Schuster, 1992.

Kim J. E., Moen P. Retirement transitiona, gender and psychological well-being: a life course, ecological model // Journal of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 2002, v. 57, p. 212–222.

King M. M. Treatment of perfectionism. Paper presented at the annual convention of the American Association for Counseling and Development, Los Angeles 1986. Eric document: ED276918.

Kinicki A. J., Prussia G. E., McKee-Ryan F. M. A panel study of coping with involuntary job less // Academy of Management Journal, 2000, v. 43, p. 90–100.

Kjelsas E., Augestad L. B., Gotestam K. G. Exercise dependence in physically active women // European Journal of Psychiatry, 2003, v. 17, N 3, p. 145–155.

Klein D. A., Bennett A. S., Schebendach J., Foltin R. W., Devlin M. J., Walsh B. T. Exercise «addiction» in anorexia nervosa: Model development and pilot data // CNS Spectrums, 2004, v. 9, N 7, p. 531–537.

Koelega H. Extraversion and vigilance performance: 30 years of inconsistencies // Psychological Bulletin, 1992, v. 112, p. 239–258.

Krali D. Perfectionism, self-efficacy, and self-control. Doctoral dissertation, University of California, Los Angeles, 1989.

Kramer H. J. Anxiety, perfectionism and attributions for failure in gifted and non-gifted junior high school students. Doctoral dissertation, Catholic University of America, 1988.

Kremeier J. H. Perfrctionism: An investigation of its construct validity and its relationship to job satisfaction. Doctoral thesis, University of Colorado, 1985.

Lamm M. G. Perfectionism and perceived success: a correlational study among professionals. Doctoral dissertation, United States International University, 1985.

Lazarsfeld S. The courage for imperfection // Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research and Practice, 1991, v. 47, p. 93–96.

Lay C. H. At last, my research article on procrastination // Journal of Research on Personality, 1986, v. 20 (4), p. 474–495.

Levy S. M. Temporal experience in the aged: Body integrity and social milieu // International Journal of Aging and Human Development, 1978, v. 9, p. 319–343.

MacCown W., Petzel T., Rupert P. An experimental study of some hypothesized behaviors and personality variables of college student procrastinators // Personal and Individual Differences, 1987, v. 8, p. 781–786.

Machlowitz M. Workaholics. NY., Mentor, 1980.

Manes S. Be a perfect person in just three days. Boston: Houghton-Mifflin, 1982.

Maslach C. Burnout: a social psychological analysis // J. W. Jones (ed.). The burnout syndrome: Current reach, theory, interventions. London, 1982.

Maslach C., Jackson S. The measurement experienced burnout // Journal of Occupational Behavior, 1981, v. 2.

Maslach C., Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory: manual research edition. California, 1986.

Maslach C., Leiter M. P. Die Wahrheit ber Burnout. Wien / NY., Springer Verlag, 2001.

Masson A. M, Cadot M., Ansseau M. Failure effects and gender differences in perfectionism. [French]. [Peer Reviewed Journal] Encephale, v. 29(2), Mar-Apr 2003, p. 125–135. Masson, France.

Mathers S., Walker M. B. Extraversion and exercise addiction // Journal of Psychology, 1999, v. 133, N 1, p. 125–128.

McBride A. Mental health effects of womens multiple roles // American Psychologist, 1990, v. 45, p. 381–384.

Mebane D. L., Ridley C. R. The role-sending of perfectionism: overcoming counterfeit spirituality // Journal of Psychology and Theology, 1988, v. 16, p. 332–339.

Mentzel G. Arbeit Addiction // Zeitschrift fur Psychosom. Med. Psychoanal., 1979, v. 25 (2), p. 115–27.

Milgram N. A., Batory G., Mowrer D. Correlates of academic procrastination // Journal of School Psychology, 1993, v. 31, p. 487–500.

Milgram N. A., Gehrman T., Keinan G. Procrastination and emotional upset: A typological model // Personal and Individual Differences, 1992, v. 13, p. 1307–1313.

Milgram N. A., Marshevsky S., Sadeh C. Correlates of academic procrastination: discomfort, task aversiveness and task capability // Journal of Psychology, 1995, v. 129 (2), p. 145–155.

Milgram N. A., Tenne R. Personality correlates of decisional and task avoidance procrastination // European Journal of Personality, 2000, v. 14, p. 141–156.

Minarik M., Ahrens A. Relations of eating behavior and symptoms of depression and anxiety to the dimensions of perfectionism among undergraduate women // Cognitive Therapy and Research, 1996, v. 20, p. 155–169.

Miranda J., Person J. Dysfunctional attitudes are state-dependent // Journal of Abmormal Psychology, 1988, v. 97, p. 76–79.

Missildine W. Perfectionism — If you must strive to «do better». // Your inner child of the past (Missidline W., ed.). NY., Pocket Books, 1963, p. 75–90.

Moen P. A life course perspective on retirement, gender and well-being // Journal of Occupational Health Psychology, 1996, v. 1, c. 131–144.

Morgan W. P. Negative addiction in runners //The Physician and Sports Medicine, 1979, v. 7, p. 57–77.

Murphy M. H. Sport and drugs and runner's high (Psychophysiology) // J. Kremer and D. Scully (eds). Psychology in Sport. London, Taylor & Francis, 1993.

Myers S. M., Booth A. Mens retirement and marital quality // Journal of Family Issues, 1996, v. 77, p. 336–357.

Nam Choi J., Moran S. V. Why not procrastinate? Development and validation of new active procrastination scale // Journal of Social Psychology, 2009, v. 149 (2), p. 195–211.

Nespor K. Physical exercise and yoga in prevention and treatment of addictive diseases // Cas. Lekari Cesk., 2005, v. 144, N 1, p. 53–55.

Novorol C., Marek T. Burnout among scientists // Journal of Two Bournout Measures, 1994.

Oates W. Confessions of a workaholic. NY.: World Publishing, 1971.

O'Donoghue T., Rabin M. Incentives for procrastinators // Quarterly Journal of Economics, 1999, v. 114, p. 769–816.

Pacht A. R. Reflections on perfection // American Psychologist, 1984, v. 39, p. 386–390.

Paine W. S. Job Stress and Burnout. Beverly Hills: Sage, 1982.

Parker W. Perfectionism and adjustment in gifted children // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washigton: Americ. Psychol. Association, 2002, p. 133–149.

Perlman B., Hartman E. A. Burnout: summary and future research // Human relations, 1982, v. 35 (4).

Pierce E. F., Eastman N. W., Tripathi H. L., Olson K. G., Dewey W. L. Beta-endorphin response to endurance exercise: relationship to exercise dependence // Perceptual Motor Skills, 1993, Dec., v. 77, N 3, Pt 1, p. 767.

Pietromonaco P., Manis J., Markus H. The relationship of employment to self-perception and well-being in women: A cognitive analysis // Sex Roles, 1987, v. 17, p. 467–476.

Pines A., Aronson E., Kafry D. Burnout. From Tedium to Personal Growth. NY.: Free Press, 1981.

Pines A., Aranson E. Career burnout: Causes and cures. NY., 1988.

Pirot M. The pathological thought and dynamics of the perfectionist. Individual Psychology // Journal of Adlerian Theory, Research and Practice, 1986, v. 42, p. 51–58.

Porter G. Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work // Journal of Occupational Health Psychology, 1996, Jan., v. 1, N. 1, p. 70–84.

Poulin J., Walter C. Social worker burnout: A longitudinal study // Social Work Research and Abstracts, 1993, v. 29, Issue 4.

Probst T. M. Wedded to the job // Journal of Occupational Health Psychology, 2000, v. 81, p. 63–73.

Procrastination Central // Measures of Procrastination / http: // webapps l.ucalgary.ca/ -steel/ Procrastinus/scales. php # Tuckman Procrastination Scale.

Pychyl T. A., Lee J. M., Thibodeau R., Blunt A. Five days of emotion: An experience sampling study of undergraduate student procrastination // Journal of Aocial Behavior and Personality, 2000, v. 15 (5), p. 3–13.

Quinn J. F., Burkhauser R. V. Work and retirement // R. H. Binstock, L. K. Gerge (eds.) Handbook of aging and the social sciences. NY., 1990.

Ranieri K., Chambelain K., Clarke D. Psychological predictors of suicidal behaviour in hospitalized suicide attempters // British Journal of Clinical Psychology, 1988, v. 27, p. 247–257.

Reame J. et al. Perfectionism, responsibility and obsessive-compulsive symptoms // Behavior Research and Therapy, 1995, v. 33, p. 785–794.

Reitzes D. C., Mutran E. J., Fernandez M. E. Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers // The Gerontologist, 1996, v. 36, p. 649–656.

Repetti R., Matthews K., Waldron I. Employment and womens health: Effects of paid employment on womens mental and physical health // American Psychologist, 1989, v. 44, p. 1394–1401.

Rice K. G., Ashby J. S., Preusser K. J. Perfectionism, relationships with parents and self-esteem // Individual Psychology, 1996, v. 53, p. 246–260.

Rice K. G., Ashby J. S., Slaney R. B. Self-esteem as a mediator between perfectionism and depression: A structural equations analysis // Journal of Career Assessment, 1995, v. 45, p. 279–297.

Rice K. G., Bair J., Castro J. R., Cohen B. N., Hood C. A. Meanings of perfectionism: A quantitative and qualitative analysis. [Journal Article] Journal of Cognitive Psychotherapy, 2003, v. 17(1), p. 39–58.

Robinson B.E. Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research // Journal of Employment Counseling, 2000, v. 37, p. 31–47.

Rodres J. C., Dobson S. C. Burnout in occupational therapist // American Journal of Accupational Therapy, 1988, v. 42.

Rodin J., Ickovics J. Womens health: Review and research agenda as we approach the 21st century // American Psychologist, 1990, v. 45, p. 1018–1034.

Ronginska T., Gaida W. Strategie radsenia sobie z obciazeniem psychicznym w pracy zawodowej. Polska adaptacja kwestionariusza «Wzorzec zachowan i przezyc zwiazanych z praza» (Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster-AVEM) U. Schaarschmidt'a i A. Fischer'a. Zielona Gora, 2001.

Rothblum L. D., Solomon L. J., Murakamy J. Affective, cognitive and behavioral differences between high and low procrastinators // Journal of Counsel. Psychology, 1986, v. 33 (4), p. 387–394.

Rynes S., Rosen B. A comparison of female reactions to career advancement opportunities // Journal of Vocational Behavior, 1983, v. 22, p. 105–116.

Sabo A. Studying the psychological impact of exercise deprivation: Are experimental studies hopeless? // Journal of Sport Behavior, 1998, v. 21, p. 139–147.

Sabo A., Frenkl R., Caputo A. Relationship between addiction to running, commitment, and deprivation from running: A study on the internet // European Yearbook of Sport Psychology, 1997, v. 1, p. 130–147.

Saboonchi F., Lundh L.-G. Perfectionism, anger, somatic health, and positive affect // Personality and Individual Differences, v. 35(7), Nov., 2003, p. 1585–1599.

Saboonchi F., Lundh L.-G., Ost L. Perfectionism and self-consciosness in social phobia and panic disorder with agoraphobia // Behav. Research and Therapy, 1999, v. 37, p. 799–808.

Sachs M., Pargman D. Running addiction // M. I. Sachs, G. W. Bulfone (eds.) Running as Therapy: An Integrated Approach. Lincolm, NE, University of Nebraska Press, 1984.

Saddler C. D., Sacks L. A. Multidimensional prefectionism and academic procrastination: Relationships with depression in University students // Psychological Reports, 1993, v. 73, N 6.

Savage R., Stewart R. Personality and the success of card-punch operators in training // British J. of Psychology, 1972, v. 63, p. 445–450.

Schaarschmidt U., Fischer A. W. AVEM-Arbeitsbezogenes Verhaltensund Erlebensmuster. Handanweisung, Frankfurt, Swet und Zeitlinger, 1996.

Schaufeli W. B., Dierendonck D. V. The construct validity of two burnout measures // Journal of cross-cultural psychology, 1993, v. 14.

Schwab R. L., Jackson S. E., Schuler R. S. Educatir burnout: Sources and concequences // Educational Research Quarterly, 1986, v. 10.

Scott K. S., Moore K. S., Miceli M. P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism // Human Relations, 1997, v. 50, p. 287–314.

Seligman M. E. P. Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco, Freeman, 1975.

Senecal C., Lavoie K., Koestner R. Trait and situational factors in procrastination: An interactional model // Journal of Social Behavior and Personality, 1997, v. 12 (4), p. 889–903.

Seznec J. C. Toxicomanie et cyclisme professionnel // Annales Medico-psychologiques, revue psychiatrique, 2002, v. 160, p. 72–76.

Shafran R., Mansell W. Perfectionism and psychopsthology: A review of research and treatment // Clinical Psych. Review, 2001, v. 21, N 10, p. 879–903.

Shah P. P. Network destruction // Academy of Management Journal, 2000, v. 43, p. 101–112.

Sherry B., Hewitt L., Flett G. L., Harvey M. Perfectionism dimensions, perfectionistic attitudes, dependent attitudes, and depression in psychiatric patients and university students. [Peer Reviewed Journal] Journal of Counseling Psychology, 2003, v. 50 (3) p. 373–386.

Shirom A. Burnout in work organizations // International review of industrial and organizational psychology. NY., 1989.

Sihleann V., Athanasin V. Psihologia profesiuhit medicale. Bucurest, 1973, p. 203.

Simpson K., Pychyl T. In search of the arousal procrastinator: Investigating the relation between procrastination, arousal-based personality traitsand beliefs about procrastination motivations // Personal and Individual Differences, 2009, v. 47 (8), p. 906–911.

Slade P., Owens G. A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory // Behav. Modification, 1998, v. 22, p. 372–390.

Slaney R., Ashby J., Trippi J. Perfectionism: Its measurementsand career relevance // Journal of Cereer Assessment, 1995, v. 3, N 2, p. 279–297.

Slaney R., Rice K. G., Ashby J .S. A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales // G. L. Flett, P. L. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, Research and Treatment. Washington: Amer. Psychol. Assoc., 2002.

Slaney R., Johnson D. P. Perfectionism: scale development and a study of perfectionistic clients in counseling // Journal of College Student Development, 1996, v. 37 (1), p. 29–41.

Slaney R., Rice K., Ashby J. A programmatic approach to measuring perfectionism: the almost perfect scales // G. Flett, P. Hewitt (eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington, Americ. Psychol. Assotiation, 2002, p. 63–89.

Slaton E. J. Perfectionism and stress in female re-entry students. Masters thesis, CaliforniaState University, Long Beach, 1991.

Sloat S. G. Toward a new conceptualization of perfectionism: Evaluating, adjusting, and expanding past and current conceptualizations of perfectionism. [Dissertation Abstract] Dissertation Abstracts International, v. 63(12-A), 2003, 4236, US: Univ. Microfilms International.

Snir R., Harpaz I. The workaholism phenomenon: a cross-national perspective // Career Development International, 2006, v. 11, Issue 5, p. 374–393.

Snir R., Harpaz I., Burke R. Workaholism in organizations: new research directions // Career Development International, 2006, v. 11, Issue 5, p. 369–373.

Solomon R.J., Rothblum L. D. Academic procrastination: Frequence and cognitive-behavioral correlates // Journal of Counsel. Psychology, 1984, v. 31 (4), p. 503–509.

Specter M. H., Ferrari J. R. Time orientations of procrastinators: Focusing on the past, present or future? // Journal of Social Behavior and Personality, 2000, v. 15 (5), p. 197–202.

Spence J. T., Robbins A. S. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results // Journal of Personality Assessment, 1992, v. 58, p. 160–178.

Staney R., Ashby J., Trippi J. Perfectionism: Its measurement and career relevance // Journal of Career Assessment, 1995, v. 3, N 2, p. 279–297.

Steel P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analitic and Theoretical Review. Illinois State University, 2006.

Steel P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analitic and Theoretical Review of self-regulatory failure // Amer. Psychol. Assoc. Psychol.Bulletin, 2007, v. 133 (1), p. 65–94.

Sterns L., Alexander R., Barrett G., Dambort F. The relationship of extraversion and neuroticism with job preferences and job satisfaction for clerical employes // Journal of Occupational Health Psychology, 1983, v. 56, p. 145–155.

Stober J. The Frost Multidimensional Perfectionism Scale Revisited: More perfect with four (instead of six) dimensions // Personality and Individual Difference, 1998, v. 24, p. 481–491.

Stober J., Joorman J. Worry, procrastination and perfectionism: Differentiating amount of worry, pathological worry, anxiety and depression // Cognitive Therapy and Research, 2001, v. 25 (1), p. 49–60.

Stronegerr P. Personliche Mitteilung vom April 2007 (цит. по: Хэнел Т. Депрессия, или Жизнь с дамой в черном. СПб., 2009. С. 39).

Suddarth B. H., Slaney R. B. An investigation of dimensions of perfectionism in college students // Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 2001, v. 34, p. 157–165.

Swan G. E., Dame A., Carmelli D. Involuntary retirement, Type A behavior and current functioning in elderly men: 27-year follow-up of the Western Colaborative Group Study // Psychology and Aging, 1991, v. 6, p. 384–391.

Szinovacz M. E., Davey A. Retirement transitions and spouse disability: effects on depressive symptoms // Journal of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 2004, v. 59, p. 333–342.

Szinovacz M. Couples employment/retirement patterns and perceptions of matarial quality // Research on Aging, 1996, v. 18, p. 243–268.

Tassi N. Urgency Addiction. NY., A Signet Book, 1993.

Terry A., Szabo A., Griffiths M. D. The Exercise Addiction Inventory: a new brief screening tool // Addiction Research and Theory, 2004, v. 12, p. 489–499.

Terry-Short L. A. et al. Positive and negative perfectionism // Personality and Individual Differences, 1995, v. 18, p. 663–666.

Thompson L. A. Measuring susceptibility to monotony // Pers. Journal, 1929, v. 8.

Tompson A. S. (1977). Notes on career development inventory – adult form. As quoted in R.P. Johnson H. C. Riker. Retirement maturity: A valuable concept for preretirement counselors // Personnel and Guidance Journal, 1981, v. 59, p. 291–295.

Tuckman B. The development and concurrent validity of the Procrastination Scale // Educat. and Psychol. Measurement, 1991, v. 51, p. 473–480.

Van den Berg P., Feij J. Personality traits and job characteristics as predictors of job experience // European Journal of Personality, 1993, v. 7, p. 337–357.

Veale D. Exercise Dependence // British Journal of Addiction, 1987, v. 82, p. 735–740.

Veale D. Psychological aspects of staleness and exercise dependence // International Journal of Sports Medicine, 1991, v. 12, p. 19–22.

Veale D. Does primary exercise dependence really exist? // In: Exercise addiction: Motivation for participation in sport and exercise / J. Annett, B. Cripps, H. Steinberg (eds). British Psychological Society, Leicester. UK, 1995, p. 1–5.

Van Solinge H., Henkens K. Couples adjustment to retirement: a multi-actor panel study // Journal of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 2005, v. 60, p. 11–20.

Volkow N. D., Fowler J. S., Wang G. J. The addicted human brain: insights from imaging studies // Journal of Clinical Invest, 2003, v. 111, p. 1444–1451.

Volle ., Seznec J.-C. Larr t du sport intensif: r v lation addictions? // Annales Medico-psychologiques, revue psychiatrique, 2006, v. 164, p. 775–779.

Wakefield J. Using personality to individualize instruction. San Francisco, 1979.

Walker L. J. S., Steward D. Overcoming the powerlessness of procrastination // Guidance and Counseling, 2000, v. 16 (1), p. 39–43.

Wanberg C. R., Bunce L. W., Gavin M. B. Perceived fairness of layoffs among individuals who have been laid off // Personnel Psychology, 1999, v. 52, p. 59–84.

Wanberg C. R., Kanfer R., Rotundo M. Unemployed individuals // Journal of Applied Psychology, 1999, v. 84, p. 897–910.

Weiner B., Frieze I. H., Kukla A., Reed L., Rest S., Rosenbaum R. M. Perceiving the causes of success and failure . Morristown. NY., General Learning Press, 1971.

Whittaker P. D. Perfectionism's relationship to anxiety, depression, and attributional style within a stressful task paradigm. [Dissertation Abstract] Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences & Engineering, v. 63 (10-B), 2003, 4930, US: Univ Microfilms International.

Williams C. A. Empathy and burnout in male and famale helping professions // Research in Nursing and Health, 1989, v. 12.

Wohl M., Pychyl T., Bennett S. I forgive myself, now I can study: How self-forgiveness for procrastinating can reduce future procrastination // Personal and Individual Differences, 2010, v. 48 (7), p. 803–808.

Woods P., Muller G. The contemplation of suicide: Its relationship to irrational beliefs in a client sample and the implication for long range suicide prevention // Journal of Retional-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 1988, v. 6, p. 236–258.

Yates A., Edman J. D., Crago M., Crowell D. Eating disorder symptoms in runners, cyclists, and paddlers. (rapid communication) // Addictive Behaviors, 2003, v. 28, N 8, p. 1473–1480.

Yates A., Edman J. D., Crago M. et al: Measurement of exercise orientation in normal subjects: gender and age difference // Personal and Individual Differences, 1999, v. 27, N 2, p. 199–209

ПРИЛОЖЕНИЯ

Методики выявления перфекционизма

Опросник П. А. Шулер (1994)

Инструкция

Обведите номер утверждения, который больше всего соответствует вашей действительности. Используйте следующую систему оценки:

Абсолютно не согласен — 1 балл.
Не согласен — 2 балла.
Нейтрален — 3 балла.
Согласен — 4 балла.
Абсолютно согласен — 5 баллов.

Текст опросника

1. Мои родители всегда предъявляли ко мне очень высокие требования.
2. Для меня очень важно быть организованным.
3. Меня наказывали за то, что я делал какие-либо вещи не очень хорошо (плохо учился, не выполнял работу по дому и т. д.).
4. Если я не установлю для себя высокие стандарты, то в итоге буду человеком второго сорта.
5. Когда я совершал ошибку, мои родители никогда не пытались понять меня в этой ситуации.
6. Для меня очень важно достигать высокого уровня во всем, что я делаю.
7. Я аккуратный (в плане одежды, внешнего вида, поддержания порядка в доме, на рабочем месте и т. д.).
8. Я стараюсь быть организованным человеком.
9. Если я потерплю неудачу в учебе (буду отчислен, не получу высшего образования) или на работе (не найду хорошую работу с карьерным ростом и вы-

соким уровнем заработной платы), значит, я не состоюсь как человек и как личность.

10. Когда я терплю неудачу в каком-либо деле, я всегда сильно расстраиваюсь.
11. Мои родители хотят (хотели), чтобы я был лучшим во всем.
12. У меня более высокие цели в жизни, чем у большинства людей.
13. Если кто-то на работе или в вузе справляется с какой-либо задачей лучше меня, я чувствую себя ни на что не способным.
14. Если у меня частично что-то не получается, я переживаю это так, как будто у меня вообще ничего не получается.
15. Только выдающиеся результаты признаются в моей семье как успех.
16. У меня очень хорошо получается сосредоточивать усилия для достижения намеченной цели.
17. Даже когда я делаю что-либо очень старательно, мне кажется, что я стараюсь недостаточно хорошо.
18. Я ненавижу быть неуспешным в чем-либо.
19. У меня очень высокие цели в жизни.
20. Мои родители ожидают (ожидали) от меня совершенства.
21. Если я совершаю ошибку, люди начинают хуже относиться ко мне.
22. Как ни старался, я никогда не чувствовал, что я оправдываю ожидания моих родителей.
23. Если я не справляюсь с чем-либо так же хорошо, как другие, я чувствую себя человеком низшего класса.
24. Мне кажется, что другие люди устанавливают для себя более низкую планку, нежели я.
25. Если я не буду успешным во всем, люди перестанут меня уважать.
26. Мои родители всегда ожидали от меня большего, чем я сам от себя.
27. Я стараюсь быть аккуратным, опрятным человеком.
28. Обычно я выполняю даже самые простые каждодневные вещи настолько тщательно, что в процессе их выполнения я испытываю сомнения по поводу того, как именно лучше всего их сделать.
29. Аккуратность, чистота, опрятность очень важны для меня.
30. Я ожидаю от себя более высоких результатов в повседневной жизни, чем большинство людей ожидают от самих себя.
31. Я организованный человек.
32. Как правило, свою работу я заканчиваю самый последний, потому что, стремясь сделать работу качественно, я много раз переделываю одно и то же.
33. Обычно я так стараюсь сделать что-либо качественно, что трачу на это очень много времени.
34. Чем меньше ошибок я делаю, тем лучше люди относятся ко мне.
35. Я никогда не чувствовал, что я соответствую стандартам своих родителей.

Обработка данных

Подсчитывается общая сумма баллов. Чем она больше, тем больше у опрошенного выражен перфекционизм.

Опросник «Страдаете ли вы перфекционизмом?»

Ответьте на вопросы:

№	Вопрос	Да	Нет
1.	Вы часто пытаетесь достичь заведомо невозможного?		
2.	Вы часто страдаете от стресса?		
3.	Вы боитесь перемен в работе, личной жизни, поскольку это всегда вносит что-то новое и непредсказуемое в вашу жизнь?		
4.	Вы боитесь заболеть или уехать надолго, так как никто, кроме вас, не выполнит вашу работу так же хорошо, как и вы?		
5.	Вы не доверяете даже себе и часто перепроверяете, насколько правильно заполнены бумаги, где лежат важные документы, написаны ли и отправлены деловые письма?		
6.	Вы способны отложить свои важные дела, чтобы выполнить маловажное и несрочное поручение, только потому, что вы обещали?		
7.	Вы боитесь допустить ошибку в работе, хотя знаете, что это не приведет к критическим последствиям?		
8.	Вы не умеете сразу найти нужные бумаги, потому что постоянно перекладываете их из папки в папку, переставляете папки с полки на полку, пытаясь всякий раз оптимизировать порядок?		
9.	Вы можете забыть обо всем на свете, нарушить весь свой график в попытке обязательно сейчас найти некоторую не особенно нужную вам в данный момент справку только потому, что вам кажется, что вы положили ее именно в ту папку, где ищете?		
10.	Вы считаете, что написание писем — особое искусство, которое требует больших затрат времени?		
11.	Вы никогда не создаете банк данных писем-образцов, так как считаете, что каждое письмо должно нести отпечаток индивидуальности?		
12.	Вы на редкость пунктуальный и обязательный человек, хотя никто не знает, как дорого вам это стоит?		

Чем больше вы даете положительных ответов, тем больше у вас выражена склонность к перфекционизму.

Тест «Склонны ли вы к перфекционизму?»

Вопросы

1. Согласны ли вы с утверждением, что в спортивном состязании главное — не победа, а участие?

   Нет! Если не стремиться к победе, то какой смысл соревноваться? — 1

Отчасти согласен: состязание с сильным соперником — само по себе ценный опыт. — 2

Согласен, ведь не всем же быть победителями! — 3

2. Какого уровня благосостояния вы желали бы достичь в ближайшие годы?

   В идеале хорошо бы превзойти Билла Гейтса! — 1

   Хотелось бы, чтобы мои доходы как минимум удвоились. — 2

   Меня вполне устраивает мой нынешний уровень благосостояния. — 3

3. В годы учебы вы были отличником?

   Да, и горжусь этим. — 1

   Учился неплохо, хотя и круглым отличником не был. — 2

   Оценки бывали разные, как и у большинства моих товарищей. — 3

4. Ваш коллега подолгу засиживается после окончания рабочего дня. Как вы думаете — почему?

   Это серьезный и ответственный работник, он старается как можно лучше делать свое дело. — 1

   Наверное, он неправильно рассчитал время, необходимое для выполнения какой-то работы. — 2

   Бедняга компенсирует дефицит личной жизни. — 3

5. Как вы реагируете на речевые погрешности телеведущих и прочих публичных персон?

   Меня это раздражает — те, кто обращается к широкой публике, должны безупречно владеть родным языком! — 1

   Испытываю легкое смущение от их неловкости. — 2

   Порой это бывает даже забавно. — 3

6. Составив какой-то документ, написав какой-то текст, считаете ли вы необходимым его перечитать и отредактировать?

   Обязательно, и не раз. — 1

   Достаточно бегло его просмотреть, дабы убедиться, что все изложено правильно. — 2

   Совсем не обязательно, особенно в ситуации дефицита времени. — 3

7. Как вы оцениваете свои профессиональные успехи в текущем году?

   Считаю, что, приложив больше усилий, мог бы и добиться большего. — 1

   В сравнении с прошлым годом прогресс налицо. — 2

   Ситуация стабильная, и я ею доволен. — 3

8. Как вы относитесь к профессиональным и личностным тренингам?

   Считаю их важным средством самосовершенствования и не упускаю случая в них участвовать. — 1

   Некоторые из них, безусловно, полезны. — 2

   Считаю их пустой тратой времени. — 3

9. Позволяют ли вам ваши способности стать одним из ведущих специалистов в вашем деле?

Хоть это и не очень скромно, полагаю, что так оно и есть. — 1

По крайней мере, я к этому стремлюсь и кое-каких успехов уже достиг. — 2

К сожалению, это зависит не только от способностей, но и от множества случайных обстоятельств. — 3

10. Вы уходите в отпуск, и начатый вами проект предстоит завершить коллегам...

Это невозможно! Начатое дело я постараюсь любой ценой завершить сам, даже в ущерб отпуску! — 1

В последние рабочие дни постараюсь максимально ввести коллег в курс дела. — 2

Слава богу! Наконец-то можно забыть об этом бремени, переложив его на других! — 3

Результаты

Менее 15 баллов. Вы — исключительно деловитый, целеустремленный человек, стремящийся во всем добиться наилучших результатов. К сожалению, ваше рвение отнимает слишком много душевных и физических сил. Именно это и называют перфекционизмом. Задумайтесь: не слишком ли вы усердны в своем стремлении к совершенству?

15–25 баллов. Стремясь к высоким достижениям, вы в то же время отдаете себе отчет, какие действия целесообразно для этого предпринять, и не склонны изнурять себя чрезмерным напряжением. Такой подход позволяет вам добиваться неплохих результатов в ваших начинаниях и сохранять хорошее физическое и душевное состояние. Опасность перфекционизма для вас невелика.

Свыше 25 баллов. Если кого-то и можно назвать перфекционистом, то только не вас! Вы прекрасно понимаете, что совершенство недостижимо, и не ставите перед собой нерешаемых задач. Вот только не занижаете ли вы свои притязания? Конечно, до горизонта нельзя дошагать, но разве это повод топтаться на месте?

Шкала перфекционизма (Jenkins–Friedman, Bransky–Murphy, 1986)

Инструкция

Прочтите предложенные вам утверждения и отметьте те, которые типичны для вас.

D	1. Вижу все либо в черном, либо в белом цвете (либо как ужасное, либо как замечательное)	Вижу все в сером цвете	E
E	2. Устанавливаю для себя и других нереалистично высокие или слишком низкие цели	Устанавливаю цели, которых можно достичь, если приложить усилия	E
E	3. Отделяю свои желания от требований к себе	Преобразую свои желания в требования к самому себе (я хочу получить = я должен получить)	D

D	4. Хочу достичь цели немедленно. Нетерпелив в достижении цели	Работаю терпеливо, поэтапно приближаясь к цели	E
E	5. Доволен собственными достижениями	Игнорирую собственные достижения, концентрируюсь на провалах	D
E	6. Меня устраивает быть середняком на работе или в учебе	Не хочу быть середняком в важных видах деятельности	D
D	7. Отвергаю критику и страдаю от нее	Принимаю и использую во благо конструктивную критику	E
E	8. Моя деятельность характеризуется четкостью, завершенностью	Я настойчив до навязчивости касательно аккуратности проделываемой работы	D
D	9. Я избегаю занятий, в которых могу потерпеть неудачу	Выполняю работу, несмотря на риск потерпеть неудачу. Провалы воспринимаю спокойно. Учусь на своих неудачах	E
E	10. Не откладываю выполнение неприятных и сложных заданий	Имею сложности с началом выполнения работы, часто откладываю ее	D
E	11. Выполняю работу, как намечено	Непоследователен в выполнении работы	D

Результаты

Ответы, соответствующие литере D, характеризуют поведение, препятствующее достижению цели (что характерно для перфекционистов). Ответы, соответствующие литере E, указывают на поведение, способствующее достижению цели (что характерно для неперфекционистов). Чем больше ответов, соответствующих литере D, тем больше выражен перфекционизм.

Опросник на перфекционизм

Инструкция

Ознакомьтесь с десятью приведенными ниже утверждениями и укажите, какие из них относятся или не относятся к вам.

Вопросы

1. Я избегаю тех действий, которые, как мне кажется, я не могу выполнить хорошо.
2. Я разочарован во многих людях — партнерах, коллегах, друзьях, детях.
3. Я злюсь на себя каждый раз, когда совершаю ошибку.
4. Я скорее сделаю задание сам, чем поручу его другому человеку.
5. Даже когда меня благодарят за успешно проделанную работу, я бываю разочарован в том, как я выполнил ее.
6. Окружающие называют меня надзирателем или педантом.
7. Мне ненавистна мысль о том, что я обыкновенный человек.

8. Мне кажется, что, если я не выполню свою работу хорошо, люди могут отвергнуть меня.
9. Я злюсь на себя за то, что не могу отказаться от того, чего мне хочется достичь.
10. Мне кажется, что даже самая незначительная оплошность может перечеркнуть всю работу, которая в целом выполнена хорошо.

Результаты

Чем больше этих утверждений относится к вам, тем больше вы склонны к перфекционизму.

Методики выявления трудоголизма

Тест «Не трудоголик ли вы?»

Инструкция

Ответьте «да» или «нет» на данные вопросы, затем подсчитайте количество утвердительных ответов.

Вопросы

1. Характерно ли для вас заниматься несколькими вещами сразу (звонить, поддерживать разговор, делать пометки в блокноте и одновременно раскачиваться в кресле)?
2. Испытываете ли вы чувство вины в минуты отдыха от сознания того, что не все дела завершены?
3. Начинаете ли вы скучать, когда говорят другие люди? Возникает ли желание прервать их или каким-либо другим способом ускорить беседу?
4. Пытаетесь ли вы направить разговор в русло собственных интересов, вместо того чтобы выслушать других людей?
5. Решая какую-либо задачу, стремитесь ли вы закончить ее как можно скорее, чтобы перейти к следующему виду работы?
6. Считаете ли вы, что важнее результат, нежели способ его достижения?
7. Стремительны ли вы в еде, разговоре, ходьбе?
8. Возникает ли у вас чувство раздражения при общении с теми, кто слоняется без дела?
9. Характерно ли для вас состояние физического напряжения и напористости?

10. При участии в каком-либо деле вас больше интересует процесс, чем результат?
11. Трудно ли вам смеяться над самим собой?
12. Трудно ли вам передать часть своих полномочий другим?
13. Считаете ли вы почти невозможным, присутствуя на совещании, не выступить на нем?
14. Предпочитаете ли вы пассивный отдых активному?
15. Заставляете ли вы тех, за кого отвечаете (детей, подчиненных, близких), стремиться к достижению ваших собственных стандартов, не интересуясь при этом, чего они на самом деле хотят от жизни?

Результаты

Утвердительный ответ на восемь и более вопросов должен насторожить: у вас все признаки трудоголизма.

Тест на трудоманию

Этот тест позволит вам понять, насколько работа влияет на ваше здоровье.

Вопросы

1. Устраивает ли вас ваша работа?
   Да. — 0
   Работа устраивает, а вот ее оплата — нет. — 5
   Мне не нравится моя работа, но она приносит неплохой доход. — 10
   Абсолютно не устраивает. — 3
2. Находите ли вы взаимопонимание с коллегами?
   Да, у нас дружный коллектив. — 1
   Не всегда. — 5
   У меня частые разногласия с коллегами. — 8
   Мне кажется, что меня постоянно не понимают. — 10
3. Мне кажется, что я работаю...
   Плохо. — 10
   Отлично. — 3
   Раз на раз не приходится. — 0
   Мне кажется, чтобы чего-то добиться, я должен работать больше и эффективнее. — 5
4. Если у меня личные прблемы...
   Я никогда не переношу их на свою работу. — 10

Я пытаюсь не браться за важные дела или проекты. — 2

Я нахожу в таком случае понимание у коллег. — 8

Я говорю об этом прямо начальству. — 0

5. Приходя с работы, я...

Хочу побыть один. — 10

Уделяю время близким. — 0

Уделяю время себе и своим интересам. — 5

Часто беру работу на дом. — 8

6. Что на работе может вызвать ваше раздражение?

Недовольство клиента, выговор. — 3

Меня практически невозможно вывести из себя. — 0

Меня раздражают люди, с которыми приходится общаться. — 5

Нередко меня задевают обычные будничные вещи — пустяковые разговоры, поломка техники. — 8

7. Ваши переживания по поводу работы связаны с...

Ни с чем не связаны. Моя работа — это только работа, ее можно в любой момент сменить. — 5

Я часто беспокоюсь по поводу конфликтов, разногласий. — 8

Я беспокоюсь только при веских обстоятельствах. — 10

Если есть какие-то переживания, я всегда стараюсь сделать все, чтобы избавиться от них. — 3

8. Что о вашей работе знают ваши домочадцы?

Я никогда не приношу свою работу и рабочие проблемы домой. — 5

Я всегда рассказываю домашним о своей работе. — 0

Я не могу поделиться с близкими людьми своими проблемами на работе или трудностями — они слишком далеки от специфики моей профессии. — 10

Я не могу избавиться дома от мыслей о работе, но все свои переживания держу в себе. — 8

9. Что вы чувствуете, видя хорошие результаты своей работы?

Радуюсь. — 5

Могло быть и лучше. — 8

Меня не интересует результат, главное — сам процесс или заработок. — 10

Это только начало, нужно больше и упорнее работать, чтобы достичь еще больших вершин. — 3

10. Что происходит с вами в последнее время на рабочем месте?

Меня преследуют неудачи. — 0

Начальство высоко оценивает мои труды. — 3

У меня сложились прекрасные отношения с коллективом и с начальством, клиенты мной довольны. — 5

Я регулярно чувствую дискомфорт. — 8

11. Насколько вы сами оцениваете свое значение для коллектива?

Незаменимых нет, но вот неповторимые... Я как раз из таких. — 5

При любом удобном случае меня заменят. — 0

Я звено в общей цепи, и мою работу ценят. — 8

Я совершенно спокоен — кто еще будет исполнять такой объем работы за такую мизерную заработную плату. — 10

Результаты

От 7 до 31 балла. Судя по вашим ответам, вы довольны своей карьерой сейчас. Вы вполне умеете сконцентрироваться на первоочередных задачах, что свидетельствует о вашем профессионализме. Вы — карьерист. Однако это не означает, что вы в полной безопасности. В большинстве случаев люди, попадающие в эту категорию, еще молоды — они энергичные и целеустремленные и как следствие, естественно, хотят добиться большего. Правильный расчет сил, постановка целей, своевременное комбинирование работы и личной жизни помогут вам добиться успеха. Не старайтесь прыгнуть выше головы и получить все и сразу. В жизни так не бывает. Поэтому сейчас для вас главное правило — постепенность.

От 31 до 64 баллов. Вас многое не устраивает в вашей работе, но вы вынуждены на ней находиться. Что касается приступов трудоголизма, то они настигают вас время от времени — к примеру, после хорошей оценки результатов вашей работы или после отдыха от нее. Судя по вашим ответам, вы то рветесь к работе, то совсем наплевательски относитесь к ней, полагая, что ошиблись в выборе профессии. Вам стоит поискать другую работу или же найти более приятные моменты в вашей нынешней работе и не принимать все близко к сердцу.

От 64 до 86 баллов. Вы — типичный трудоголик. Вы уже давно потеряли покой из-за работы, испытываете физические или психологические перегрузки. Вам постоянно не хватает времени, и вы довольно часто задумываетесь, почему существуете не в нескольких экземплярах. Дозируйте свою работу и ставьте в известность об этом руководство (к примеру, проект можно закончить через неделю, а не за одну ночь). Можно попробовать такой метод релаксации: выходя за дверь офиса, представьте, что все мысли о работе, заботы, планы на завтра вы просто стряхиваете и оставляете там. Посвятите время домочадцам, почитайте книгу, посмотрите телевизор, прогуляйтесь. Кстати, лучший отдых — смена вида деятельности. Если большая психологическая нагрузка — поработайте физически или займитесь спортом, если физическая — порешайте кроссворд, подумайте над последними новостями, пообщайтесь с друзьями. Так будет восстановлен дисбаланс между физической и психологической нагрузкой.

От 86 до 106 баллов. Ваш трудоголизм вошел в заключительную стадию. Вы просто истощены морально. Зачастую такому явлению подвержены люди, чья работа связана со сферой эмпатии (заботы о других) или же руководители. Вам срочно надо идти в отпуск или менять работу.

Тест «Трудоголик ли вы?»

Вопросы

1. Волнует ли ваша работа вас больше, чем семья?
2. Занимаетесь ли вы своей работой перед сном, на выходных, в отпуске?
3. Является ли ваша работа вашим самым любимым занятием и самой интересной темой для разговора?
4. Работаете ли вы более 40 часов в неделю?
5. Превращаете ли вы свое хобби в способ зарабатывания денег?
6. Берете ли полную ответственность за результат своей работы только на себя?
7. Ваши друзья или семья никогда не ждут вас после работы вовремя?
8. Вы берете работу на дом, потому что считаете, что иначе она не будет выполнена?
9. Вы часто недооцениваете время, которое потребуется на выполнение проекта, и затем начинаете работать над ним в авральном режиме?
10. Вы считаете, что нет ничего страшного в том, чтобы поработать сверхурочно, если работа доставляет вам удовольствие?
11. Вас раздражают люди, у которых кроме работы есть и другие важные, на их взгляд, занятия?
12. Боитесь ли вы, что, если вы не будете работать сверхурочно, вас уволят?
13. Ваше будущее постоянно волнует вас, даже тогда, когда все вроде бы нормально?
14. Вы всегда принимаетесь за дела с энергией, соревновательно, даже если это просто игра?
15. Вас раздражает, когда люди просят вас прекратить заниматься работой, чтобы занять чем-то еще?
16. Ваши сверхурочные раздражают вашу семью или близких?
17. Думаете ли вы о своей работе, когда засыпаете, ведете машину или разговариваете с другими?
18. Работаете ли вы во время обедов?
19. Верите ли вы, что, заработав больше денег, вы сможете решить остальные проблемы вашей жизни?

Результаты

Если вы ответили положительно хотя бы на три вопроса, то вполне возможно, что у вас есть проблемы с излишней привязанностью к работе. От четырех до десяти — вам пора подумать о корректировке своего поведения. Больше десяти — может быть, стоит обратиться к психологу.

Методика «Стресс усердия» Е. И. Рогова

№	Вопросы	Да / нет
1	Берете ли вы с собой работу домой или на время отпуска?	
2	Часто ли вы думаете о работе, например, когда не можете заснуть?	
3	Быстро ли вы работаете?	
4	Избегаете ли вы в разговорах упоминания о том, как много вы работаете?	
5	Испытываете ли вы непреодолимое желание не отрываться от начатой работы и работать до тех пор, пока хватит сил?	
6	Используете ли вы какие-то оправдания своей склонности работать без меры?	
7	Агрессивны ли вы по отношению к окружающим?	
8	Пытаетесь ли вы время от времени заставить себя не работать?	
9	Есть ли у вас склонность к раскаянию и постоянному чувству вины из-за своей работы?	
10	Пытались ли вы перейти работать туда, где рабочее время жестко регламентируется?	
11	Часто ли вы меняли свое место работы или сферу деятельности?	
12	Подстраиваете ли вы весь образ своей жизни под нужды работы?	
13	Заметили ли вы, что теряете интерес к знакомым, которые не связаны с вашей работой?	
14	Испытываете ли вы жалость к себе самому?	
15	Ощущаете ли вы перемены в своей семейной жизни?	
16	Замечаете ли вы за собой стремление «запастись» работой?	
17	Пренебрегаете ли вы собой?	
18	Попадали ли вы в больницу из-за работоголизма?	
19	Часто ли вы работаете вечерами?	
20	Случалось ли вам работать иногда непрерывно, буквально днем и ночью?	
21	Замечаете ли вы ослабление своей работоспособности?	

Укажите, пожалуйста:
Ваш пол____________________
Ваш возраст_________________

СПАСИБО!

Ключ

1. Если вы ответили «да» на более чем пять вопросов, это означает, что вы поражены работоголизмом.
2. Положительные ответы на десять и более вопросов означают, что вас уже можно классифицировать как настоящую жертву работоголизма.

Опросник «Работоголизм» (Е. П. Ильин)

Вопросы

1. Можете ли вы сидеть без дела?
2. Часто ли вы дома обдумываете рабочие планы?
3. Вы полагаете, что выходные дни даются не для того, чтобы работать?
4. Работа, а не безделье доставляет вам удовольствие?
5. Вы можете бросить работу, не доделав ее?
6. Вы бы работали даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах?
7. Работа стала для вас привычкой?
8. Вас удивляют люди, которые готовы «пахать» с утра до ночи?
9. Вы часто не можете заснуть, думая о работе?
10. Выходные дни тянутся для вас долго?
11. Придерживаетесь ли вы поговорки: «Работа не волк, в лес не убежит»?
12. Является ли работа приоритетом в вашей жизни?
13. Каждый раз мысль о начале рабочей недели портит вам настроение?
14. Для вас не составляет большого труда поработать сверхурочно, даже если в этом нет крайней необходимости?
15. Вы не испытываете удовольствия от работы?
16. В выходные вы с нетерпением ждете начала рабочей недели?
17. Можете ли вы не думать о своей работе во время прогулки, в кино, театре, на концерте?
18. Вы очень увлечены своей работой?
19. Вы не любите задерживаться на работе?
20. Испытываете ли вы напряжение, если вам по каким-то причинам не удается заняться своей работой?
21. Вы, как правило, не думаете дома о своей работе?
22. Считаете ли вы, что если не удалось заняться своей работой, то день прошел зря?
23. Стремитесь ли вы, получив какое-то задание или задумав что-то, быстрее их осуществить?
24. Вы полагаете, что лучше сделать меньше, но качественнее?

Ключ

Ответы «да» в пользу трудоголизма — 2, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 23.
Ответы «нет» в пользу трудоголизма — 1, 3, 5, 8, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 24.

Опросник «Трудоголизм» (1)

1. После напряженной работы вам трудно переключиться на другую деятельность?
2. Мешает ли вам во время отдыха беспокойство о работе?
3. Вы испытываете удовлетворение только во время работы?
4. Вы ощущаете себя энергичным, уверенным и самодостаточным, только работая или думая о работе?
5. Чувствуете ли вы раздражение и неудовлетворение, если не удается поработать?
6. Заканчивая какое-то дело, вы испытываете неудовлетворение от того, что скоро «все закончится»?
7. Можете ли вы сказать, что не испытываете радости от отдыха и не видите смысла в нем?
8. Вы боитесь «ничегонеделания»?
9. Заканчивая какое-то большое дело, вы сразу же начинаете задумывать следующее?
10. Для вас отсутствие работы означает лишь безделье и лень?
11. Типично ли для вас, что даже дома ваши мысли постоянно сосредоточены на работе?
12. Ставя перед собой цели, вы предъявляете к себе повышенные требования?
Каждый положительный ответ свидетельствует о наличии трудоголизма.

Опросник «Трудоголизм» (2)

Психологический портрет трудоголика

Если вы можете согласиться с нижеприведенными высказываниями, то это, скорее всего, означает, что переход трудолюбия в трудоголизм у вас уже начался.

1. Чувствуете дискомфорт, когда не занимаетесь служебными делами, а выходные и праздничные дни считаете зря потерянным временем.
2. Никогда не позволяете себе расстаться с мобильным телефоном, ноутбуком и т. п. из-за опасения неоперативно разрешить возникшую форс-мажорную ситуацию.
3. Испытываете раздражение, замечая коллег, не вовлеченных в трудовой процесс или тратящих рабочее время на занятия, не имеющие прямого отношения к выполнению служебных обязанностей.
4. Гораздо комфортнее чувствуете себя в стенах родного офиса, нежели у себя дома.
5. Общаетесь с людьми, как правило, лишь на профессиональные темы, общение иного характера вам в тягость.

6. Семья, ваши близкие и родные, знакомые и друзья постепенно уходят на второй и третий план.

Методика «Определение спортивного работоголизма» (Griffiths M. D., Szabo A., Terry A.)

Инструкция

Для наиболее точного определения вашего отношения к приведенным ниже утверждениями, используйте предлагаемую шкалу.

Полностью не согласен — 1 балл.
Не согласен — 2 балла.
Сомневаюсь — 3 балла.
Согласен — 4 балла.
Полностью согласен — 5 баллов.

Утверждения

Тренировка — это самое важное в моей жизни.

У меня возникают конфликты с близкими из-за количества моих тренировок.

Я использую тренировки, чтобы изменить настроение (например, получить кайф/забыться).

Объем тренировок в последнее время увеличивается.

Если я вынужден пропустить тренировку, я испытываю уныние и раздражительность.

Если я старюсь сократить обычный объем тренировок, а затем возобновляю прежний, то затем опять пытаюсь сократить их объем, как я делал раньше.

Результаты

Если вы набрали 24 балла и более, то у вас очень высокая вероятность спортивного работоголизма.

Кинематометрическая методика исследования внутреннего баланса (потребности в активности) Е. П. Ильина (графический вариант)

Инструкция

1. Испытуемому дается задание начертить на миллиметровке с закрытыми глазами маленькую прямую линию (15–25 мм).
2. Затем он чертит линию, большую исходной.

3. Весь цикл движений повторяется (пункты 1–2).
4. Весь цикл движений повторяется еще дважды, но в этом случае вторая линия меньше исходной.
5. Все предыдущее задание повторяют на большой амплитуде (70–50 мм).

Критерии диагностики

Диагноз о внутреннем балансе ставится на основании сравнения сумм прибавления и убавления малых амплитуд и больших амплитуд. Если на малых и больших амплитудах сумма прибавлений больше, чем убавлений, на 2 мм и более, то ставится диагноз преобладание возбуждения. Если на малых и больших амплитудах сумма убавлений больше, чем сумма прибавлений, то ставится диагноз преобладание торможения. Если на малых амплитудах больше сумма прибавлений, а на больших амплитудах больше сумма убавлений, то ставится диагноз уравновешенность по внутреннему балансу.

Физиологическим основанием поставленному диагнозу является способность лиц с преобладанием возбуждения по внутреннему балансу воспринимать эталонную амплитуду как большую, а с преобладанием торможения — как меньшую. При уравновешенности нервных процессов большая эталонная амплитуда воспринимается как меньшая, а малая — как большая. Это связано с большей активацией проприорецепторов на больших амплитудах и меньшей — на малых.

Диагностическая таблица

Вариант	Типологические особенности	Суммарные величины			
		на малых амплитудах		на больших амплитудах	
		Прибавление	Убавление	Прибавление	Убавление
А	Преобладание возбуждения	Больше	Меньше	Больше	Меньше
Б	Уравновешенность со сдвигом в сторону возбуждения	Больше	Меньше	Одинаковые	
В	Уравновешенность	Больше	Меньше	Меньше	Больше
Г	Уравновешенность со сдвигом в сторону торможения	Одинаковые		Меньше	Больше
Д	Преобладание торможения	Меньше	Больше	Меньше	Больше
Е	Извращение	Меньше	Больше	Больше	Меньше

Пример

Сумма разниц на малой амплитуде: +4 – 7 = –3.
Сумма разниц на большой амплитуде: +6 – 10 = –4.

Сумма разниц на малой и большой амплитуде больше в сторону убавления. Следовательно, у испытуемого преобладает торможение по внутреннему балансу.

Методики диагностики профессионального выгорания (сгорания)

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко

Эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т. е. к равнодушию).

Инструкция

Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны — знак «–» («нет»).

№	да	нет

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, менее качественно, медленно).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, что я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, из-за усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. В последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: «Не трать нервы, береги здоровье».

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорее бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если представляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов (указываются в «ключе» рядом с номером суждения в скоб-

ках). Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку — 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов раздельно для каждого из двенадцати симптомов выгорания; 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания; 3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания — сумма показателей всех двенадцати симптомов.

«Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:
+1(2), +13(3), +25(2), −37(3), +49(10), +61(5), −73(5)
2. Удовлетворенностъ собой:
−2(3), +14(2), +26(2), −38(10), −50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»:
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), −75(5)
4. Тревога и депрессия:
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«Резистенция»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:
+5(5), −17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация:
+6(10), −18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), −78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоций:
+7(2), +19(10), −31(2), +43(5), +55(3), +67(3), −79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей:
+8(5), +20(5), +32(2), −44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«Истощение»

1. Эмоциональный дефицит:
+9(3), +21(2), +33(5), −45(5), +57(3), −69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность:
+10(2), +22(3), −34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация):
+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:
+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 баллов и менее — не сложившийся симптом;

10–15 баллов — складывающийся симптом;

16 баллов и более — сложившийся симптом.

Симптомы с показателями **20 баллов и более** относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «Напряжение», «Резистенция» и «Истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 баллов и менее — фаза не сформировалась;

37–60 баллов — фаза в стадии формирования;

61 балл и более — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
- объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощает эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Опросник на выгорание MBI

Авторами методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени выгорания в профессиях типа «человек — человек». Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой.

Инструкция

Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Текст опросника

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов

Опросник имеет три шкалы: «Эмоциональное истощение» (9 утверждений), «Деперсонализация» (5 утверждений) и «Редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются:

0 баллов — «никогда»;
1 балл — «очень редко»;
3 балла — «иногда»;
4 балла — «часто»;
5 баллов — «очень часто»;
6 баллов — «каждый день».

Ключ

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» — ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов — 54).

«Деперсонализация» — ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов — 30).

«Редукция личных достижений» — ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов — 48).

Выводы

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны выгорания. О тяжести выгорания можно судить по сумме баллов всех шкал.

Методики выявления лености

Методика самооценки лени Д. А. Богдановой и С. Т. Посоховой

Назначение

Выявление самооценки уровня лености.

Стимульный материал

Для однократного обследования одного человека необходим бланк с семибалльной шкалой:

Трудолюбивый	1	2	3	4	5	6	7	Ленивый

Инструкция

Вы видите перед собой шкалу измерения лени. Цифра «1» означает самого трудолюбивого человека, цифра «7» — самого ленивого. Определите, пожалуйста, к какой категории людей принадлежите вы. Отметьте кружком или крестиком ту цифру, которая соответствует вашим представлениям о себе.

Процедура обследования

После того как психолог убедится, что инструкция понятна обследуемому, предлагается бланк с изображением шкалы. Возможно индивидуальное и групповое обследование. Время выполнения задания — 3–5 минут.

Обработка полученных данных

Уровень лени определяется простым считыванием данных на шкале.

Методика экспертной оценки лености Д. А. Богдановой и С. Т. Посоховой

Назначение

Методика предназначена для определения уровня лености людей путем опроса нескольких экспертов, хорошо знающих этих людей.

Используется семибалльная шкала, в которой цифра «1» означает очень высокое трудолюбие, а цифра «7» — очень высокую леность. В отношении каждого оцениваемого высчитывается средний балл из оценок всех экспертов.

Методика «Незаконченные предложения» в модификации Д. А. Богдановой и С. Т. Посоховой

Назначение

Методика, основанная на принципе вербального завершения, предназначена для выявления индивидуального отношения к лени, причин ее появления.

Стимульный материал

При однократном обследовании испытуемому предлагается бланк, на котором приведен перечень двенадцати незаконченных предложений.

Инструкция

Вам предлагается ряд незавершенных предложений. Ваша задача дополнить каждое из них одним или несколькими словами так, чтобы получилась осмысленная фраза. Пишите первое пришедшее в голову окончание.

Процедура опроса

После того как экспериментатор убеждается, что испытуемому понятна инструкция, он предлагает ему бланк с незаконченными предложениями, чтобы он завершил их по своему усмотрению. Предпочтителен индивидуальный опрос. На возникающие у испытуемого вопросы психолог отвечает повторением инструкции без каких бы то ни было уточнений и пояснений. Время выполнения задания — 20–25 минут.

Регистрируемые показатели

Категориальные единицы качественного анализа отражают содержание представлений о лени и причинах ее возникновения. Причины лени:

- особенности состояния (усталость, желание отдохнуть, сонливость, нет настроения, плохое самочувствие, скука и т. п.);
- дефицит возможностей (нет усидчивости, не умею, нет времени, сложное задание, другие проблемы, которые отвлекают);
- отсутствие интереса.

Бланк для опроса

Иногда мне лень что-то делать, потому что...
Если мне лень что-то делать, то я...
Мне тяжело что-то делать, если...
Я не люблю делать некоторые дела, так как они...
Мне легко даются дела, которые...
Мне хочется лениться, потому что...
Люди говорят, что лень — это...
Для меня лень — это...
Когда я ленюсь, то чувствую себя...
Я люблю...
Я не хочу что-то делать, когда...
Лень нужно...

Проверьте, все ли предложения вы завершили.
Спасибо!

Анкета «Саморегуляция проявления лени» Д. А. Богдановой и С. Т. Посоховой

Назначение

Анкета предназначена для выявления уровня саморегуляции подростков в наиболее распространенных ситуациях проявления лени.

Стимульный материал

Для однократного обследования одного человека необходимо иметь бланк с указанием тринадцати наиболее характерных для подростков ситуаций проявления лени, с вариантами выбора ответа для каждой из них: «надо», «не надо», «буду», «не буду».

Инструкция

Представьте себе, что закончился школьный день и вы получили домашнее задание по предмету, к которому относитесь нейтрально. Теперь посмотрите на бланк анкеты. Вы видите тринадцать ситуаций, в которых вы можете оказаться. Усталость значит, что вы устали. Неинтересное дело означает, что домашнее задание вам неинтересно, и т. д. Ваша задача — определить, нужно ли в каждой из этих ситуаций делать домашнее задание.

Процедура обследования

Обследуемым предлагается бланк для ответов с тринадцатью наиболее типичными ситуациями проявления лени: а) при выполнении учебной задачи и б) в развлекательной деятельности. Задача каждого обследуемого заключается в том, чтобы определить, необходимо ли выполнять это учебное задание, с одной стороны, и развлекательную деятельность — с другой, в данной ситуации и будет ли конкретно он (она) выполнять их.

Методика допускает индивидуальное и групповое обследование. Время выполнения задания — 15–20 минут.

Бланк для ответов

Ситуация	Надо делать		Не надо делать		Буду делать		Не буду делать	
Усталость								
Болезнь								
Нет настроения								
Скука								
Сонливость								
Голод								

Неинтересное дело								
Бессмысленное дело								
Неопределенное дело								
Трудное дело								
Перегрузки								
Внешнее давление								
Дефицит возможностей								

Регистрируемые показатели

1. Общая способность к саморегуляции.
2. Способность к саморегуляции в учебной ситуации.
3. Способность к саморегуляции в развлекательной ситуации.

Обработка результатов

Обработка ответов осуществляется с помощью подсчета коэффициента саморегуляции. Каждому варианту выбора присваивается числовое значение.

Долженствование: «надо» — 8 баллов, «буду» — 4 балла.

Выполнение: «не надо» — 6 баллов, «не буду» — 2 балла.

Расчет коэффициента производится по формуле: показатель долженствования/показатель выполнения.

Например, если выбор представляет «надо» и «не буду», то коэффициент саморегуляции составит 8/2 = 4 балла.

В результате обработки возможно получение четырех значений коэффициента:

4 балла — неспособность к преодолению лени за счет саморегуляции;

3 балла — низкая способность к преодолению лени, недостаточная саморегуляция;

2 балла — достаточно выраженная способность в преодолении лени, достаточно высокий уровень саморегуляции;

1 балл — ярко выраженная способность к преодолению лени, высокий уровень саморегуляции.

Интерпретация результатов

При интерпретации результатов следует иметь в виду, что в методике изначально заданы ситуации, провоцирующие возникновение лени. Дальнейший анализ предусматривает возможность определения уровня произвольной саморегуляции в каждой из представленных ситуаций с учетом специфики деятельности — учебной или развлекательной. Полученные показатели могут говорить о четырех уровнях проявления саморегуляции:

- так называемая сверхрегуляция, которая отражает неспособность отказаться от исполнения деятельности при внутреннем осознании отсутствия необходимости в ее выполнении;
- высокая способность к саморегуляции, а именно осознание необходимости выполнения деятельности и непосредственное ее выполнение;
- низкая степень саморегуляции при отсутствии внутренней конфликтности, т. е. внутреннее представление об отсутствии необходимости выполнения большинства имеющихся дел и соответственно отказ от их выполнения;
- очень низкий уровень саморегуляции, отражающий невозможность и нежелание выполнять дело даже при осознании его необходимости.

Диагностика ургентной зависимости

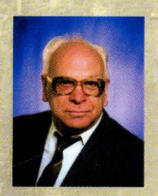
(методика разработана О. Л. Шибко, 2003)

Инструкция: Прочитайте внимательно нижеприведенные утверждения и отметьте по шкале, в какой степени они справедливы для вас: часто (5 баллов), от случая к случаю (4 балла), редко (3 балла), очень редко (2 балла), никогда (1 балл).

Бланк для ответов:

№	Утверждения	Часто	От случая к случаю	Редко	Очень редко	Никогда
1	Я готов выполнять дополнительную работу в любое время, даже в праздничные дни					
2	Я способен контролировать время					
3	Выполняя работу, я укладываюсь в положенные сроки					
4	Я испытываю дискомфорт, если у меня есть свободное время					
5	Я регулярно думаю о том, что предстоит сделать завтра, в будущем					
6	Все дела я стараюсь делать быстро					
7	Я часто пытаюсь выполнять сразу несколько дел					
8	Я точно могу определить, который сейчас час					
9	Мне свойственно торопиться, спешить					
10	У меня всегда есть часы на руке					
11	У меня всегда не хватает времени на личную жизнь					

Постановка диагноза. Набранные баллы суммируются: 9–34 балла — слабая ургентная зависимость, 35–50 — умеренная, 51–55 — сильная.



Ильин Евгений Павлович — доктор психологических наук, профессор Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, заслуженный деятель науки РФ. Специалист в области общей и дифференциальной психофизиологии, психологии физического воспитания и спорта. Автор более двухсот научных публикаций, в том числе двадцати учебных пособий и монографий.

Новая книга мастера психологии профессора Е. П. Ильина охватывает широкий круг актуальных вопросов, среди которых отношение современных людей к труду, психологические последствия потери работы, особенности личности и выбор вида деятельности, профессиональная деформация личности, психология профессиональных аддикций, трудоголизм, лень и склонность к лени, а также многие другие. В конце пособия приведены полезные методики и подробный библиографический список.

Издание предназначено для психологов, педагогов, социологов, представителей смежных специальностей, а также студентов вузовских факультетов соответствующих профилей.



ISBN 978-5-459-00365-9

9 785459 003659

Заказ книг:

197198, Санкт-Петербург, а/я 127
тел.: (812) 703-73-74, postbook@piter.com

61093, Харьков-93, а/я 9130
тел.: (057) 758-41-45, 751-10-02, piter@kharkov.piter.com

www.piter.com — вся информация о книгах и веб-магазин